

G

HV
15.5
US
B47
2012

DÉPARTEMENT DE SERVICE SOCIAL
Faculté des lettres et des sciences humaines
Université de Sherbrooke

**Travailleurs immigrants qualifiés à Sherbrooke : réseaux
et stratégies d'insertion socioprofessionnelle**

Mémoire présenté pour l'obtention
d'une maîtrise en service social

Par
ESTELLE BERNIER, 1983-
Bachelière en psychoéducation de
l'Université de Sherbrooke

Janvier 2012

© Estelle Bernier, 2012

I-2531

COMPOSITION DU JURY

Travailleurs immigrants qualifiés à Sherbrooke : réseaux et stratégies d'insertion socioprofessionnelle

Par

Estelle Bernier

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Mme Michèle Vatz Laaroussi, Directrice de recherche
(Département de service social, Faculté des lettres et sciences humaine,
Université de Sherbrooke)

M. Jacques Caillouette, professeur
(Département de service social, Faculté des lettres et sciences humaine,
Université de Sherbrooke)

Mme Nathalie Lachance, professeure
(Département de service social, Faculté des lettres et sciences humaine,
Université de Sherbrooke)

RÉSUMÉ

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre imminente conjugué à un vieillissement de la population, le Canada et le Québec ont de plus en plus recours à l'immigration pour éviter une trop grande diminution de leur population active. Pourtant, arrivés au pays plusieurs immigrants se heurtent à des obstacles qui rendent difficile leur insertion socioprofessionnelle, et ce, malgré leur capital humain élevé pour la plupart. Les obstacles fréquemment mentionnés dans la littérature sont la barrière linguistique (non-maîtrise du français et/ou de l'anglais), la non-reconnaissance des acquis et des compétences, la discrimination, le mode de recrutement des entreprises et le manque d'expérience sur le marché du travail canadien. Ces différents obstacles font en sorte que beaucoup d'immigrants éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail et vivent une période plus ou moins longue de précarité économique.

L'objectif de ce projet de recherche qualitatif est de mieux comprendre le processus d'insertion socioprofessionnel des immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés à Sherbrooke en explorant deux axes. Le premier axe vise à identifier et décrire les stratégies qu'ils utilisent afin de s'insérer socialement et professionnellement. Quant au deuxième axe, l'intérêt est porté sur le rôle joué par leur réseau social lors de ce processus. Nous focalisons sur différents aspects, entre autres sur la composition du réseau social et sa consultation lors de la recherche d'emploi.

Mots-clés : recherche d'emploi, réseau social, stratégies, employabilité, immigration

TABLES DES MATIÈRES

COMPOSITION DU JURY	ii
RÉSUMÉ	ii
TABLE DES ILLUSTRATIONS	vii
REMERCIEMENTS	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1: CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE ET IMMIGRATION AU QUÉBEC	5
1.1 Le marché du travail au Québec	5
1.2 Défis démographiques au Québec	6
1.3 Législation en matière d'immigration au Canada et au Québec	7
1.3.1 Les catégories d'immigration	7
1.3.2 La sélection de l'immigration	9
1.4 Politiques et orientations en matière d'immigration	10
1.4.1 Politique d'immigration et d'intégration au Québec	10
1.4.2 La régionalisation de l'immigration	11
1.5 Portrait de l'immigration au Québec	12
CHAPITRE 2: LA PROBLÉMATIQUE	17
2.1 L'insertion socioprofessionnelle et la précarité	17
2.2 Les principaux obstacles à l'insertion socioprofessionnelle	19
2.2.1 Les caractéristiques individuelles	20
2.2.2 La non-reconnaissance des acquis et des compétences	21
2.2.3 Les modes de recrutement des entreprises	26
2.3 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle	27
2.3.1 Les méthodes de recherche d'emploi	28
2.3.2 Un retour aux études	29
2.3.3 Autres composantes	29
2.4 Les réseaux sociaux	30

2.5 Synthèse et proposition de recherche	33
2.6 La pertinence sociale	35
CHAPITRE 3: PORTRAIT DE L'ESTRIE ET DE LA VILLE DE SHERBROOKE	38
3.1 La démographie	38
3.1.1 Population de l'Etrie et de la Ville de Sherbrooke	38
3.1.2 L'immigration en Estrie et à Sherbrooke	38
3.2 L'économie et le marché du travail	43
CHAPITRE 4: CADRE CONCEPTUEL	46
4.1 L'intégration et l'insertion	46
4.2 L'insertion socioprofessionnelle	48
4.2.1 L'employabilité	50
4.2.2 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle	53
4.2.3 Le réseau social	54
CHAPITRE 5: MÉTHODOLOGIE	58
5.1 Type de recherche privilégié	58
5.2 Position épistémologique	59
5.3 L'échantillonnage	59
5.4 La collecte des données	61
5.4.1 L'entrevue semi-dirigée	61
5.5 Méthode d'analyse des données	65
5.5.1 Analyse de contenu thématique	65
5.5.2 Analyse des réseaux sociaux	66
5.6 Considérations éthiques	67
CHAPITRE 6: PRÉSENTATION DE L'ANALYSE DES DONNÉES	68
6.1 Le contexte d'arrivée et d'installation	68
6.1.1 Les raisons de l'immigration	68
6.1.2 Occupation pré-migratoire	69
6.1.3 Présence au Canada	70
6.1.4 Le choix de la ville	70
6.2 L'insertion socioprofessionnelle	72
6.2.1 Les méthodes d'insertion socioprofessionnelle	72
6.2.2 Les services bénéficiés	73
6.2.3 Le bénévolat comme méthode de recherche d'emploi	75
6.2.4 Attitudes et comportements valorisés dans un contexte de travail nord-américain	76
6.2.5 Les réseaux sociaux	78

6.3 Un retour aux études planifié ou par dépit	86
6.4 Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle	89
6.4.1 La discrimination	89
6.4.2 La non-reconnaissance des acquis et des compétences	91
6.4.3 Les possibilités d'emploi limitées à Sherbrooke	97
6.5 L'emploi obtenu	98
6.5.1 Le domaine, le niveau et le statut de l'emploi obtenu	99
6.5.2 Trouver un emploi est une chance	101
6.5.3 La satisfaction par rapport à l'emploi obtenu	102
 CHAPITRE 7: LES STRATÉGIES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE	 108
7.1 Stratégie de contournement	109
7.2 Stratégie de l'attente	112
7.3 Stratégie de mobilité	112
7.4 Stratégie d'adaptation	114
 CONCLUSION	 117
 BIBLIOGRAPHIE	 124
 ANNEXE I: GRILLE D'ENTREVUE	 132
 ANNEXE II: LA CARTE RÉSEAUX	 136
 ANNEXE III: GRILLE D'INFORMATION SUR LES MEMBRES DU RÉSEAU	 137
 ANNEXE IV: FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT	 138

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1: Immigrants admis au Québec selon le continent et la région de naissance de 1995 à 1999 et 2005 à 2009	14
Tableau 2: Les 10 principaux pays de provenance de l'immigration au Québec selon la période de temps.	15
Tableau 3: Proportion des immigrants dans la Ville de Sherbrooke selon leur région de provenance en 1996 et en 2006	39
Tableau 4: Population active (15 ans et plus) de la région de l'Estrie	44
Tableau 5: Pays de provenance et groupe d'âge des participants à l'étude	60
Tableau 6: le type de compétence des participants	61
Tableau 7: occupation pré-migratoire et nombre d'années d'expérience des participants à l'étude	69
Tableau 8: Présence au Canada en nombre d'années	70
Tableau 9: Niveau d'étude au moment de l'immigration et après l'immigration (diplôme obtenu ou en cours)	86
Tableau 10: Présence au Canada et nombre de mois que la personne occupe son emploi	99
Tableau 11: Profil académique et professionnel des huit participant(e)s en emploi	100
Tableau 12: Synthèse des trois stratégies et des dimensions impliquées	114
 Schéma 1: Le contexte d'insertion socioprofessionnelle des immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés	 37
Figure 1: les niveaux de compétence sur le territoire estrien à l'année 2009	45

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Michèle Vatz Laaroussi, ma directrice de recherche, de m'avoir guidé tout au long de ce projet, pour sa motivation, ses encouragements et son accueil chaleureux. Merci également pour m'avoir donné l'opportunité de travailler comme assistante de recherche. Cette expérience m'a été fort enrichissante.

Merci à Amrid, Mandoline, Claudette, Henry et les membres de ma famille. Amrid de m'avoir encouragé dans les moments où ma motivation était moins au rendez-vous et d'avoir accepté de lire des passages de mon mémoire pour me donner ton point de vue. Mandoline et Claudette pour votre aide dans la révision linguistique de mon mémoire qui a été fortement apprécié. Henry pour m'avoir donné des pistes pour faciliter le recrutement de participantes et de participants.

Je remercie Annick Lenoir, Nathalie Lachance et Jacques Caillouette d'avoir accepté d'être membres de mon jury lors de ma soutenance et/ou lors de l'évaluation de mon mémoire. Leurs commentaires m'ont été utiles dans la poursuite de ma réflexion et à la continuité de mon projet.

Je remercie la Faculté des lettres et sciences humaines et au Centre Métropolis du Québec de m'avoir offert chacun une bourse qui a contribué à diminuer mon niveau de stress par rapport à mes finances.

Je tiens également à remercier les personnes qui ont accepté généreusement de donner de leur temps pour participer à ce projet et de partager avec moi leurs expériences. Votre participation a été essentielle à la réalisation de ce mémoire.

INTRODUCTION

L'histoire du Canada est liée à l'immigration. Nous n'avons qu'à penser aux Irlandais qui, au 19^e siècle, fuyaient leur pays où sévissait la famine ou encore à l'immigration chinoise qui, entre 1880 et 1885, avait pour but la construction du chemin de fer du Canadien Pacifique.¹ La taille des flux migratoires en provenance de l'étranger vers le Canada a varié dans le temps selon les événements survenus dans le monde et selon les besoins économiques et démographiques du pays. Avec les changements de la réglementation en matière d'immigration apportés en 1967, les flux migratoires se sont diversifiés amenant une diminution de l'immigration en provenance de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis (Boyd et Vickers, 2000).

Au cours des dernières années, le Canada a connu un accroissement de l'immigration. La province de Québec ne fait pas exception à l'ensemble du Canada. En effet, de 1995 à 1999, le nombre de nouveaux arrivants² admis au Québec était de 140 366 (MRCI, 2000) et de 2005 à 2009, il était de 227 881 (MICC, 2010). Il y a aussi eu, au cours des dernières années, une augmentation de l'immigration d'ordre économique au détriment de l'immigration d'ordre humanitaire (MICC, 2010). Cette hausse du taux d'immigration et particulièrement de l'immigration d'ordre économique s'explique par les défis démographiques et économiques avec lesquels la province doit composer. Il y a d'une part, la population québécoise qui est de plus en plus vieillissante entraînant inéluctablement une rareté de main-d'œuvre voire une pénurie de main-d'œuvre et d'autre part, à l'ère d'une économie post-industrielle axée sur le savoir, la concurrence économique entre les États est de plus en plus forte (MRCI, 2004). Le développement technologique et l'innovation sont donc incontournables pour rester compétitifs. Au

¹ Le Canada en devenir (2011). « Pionniers et immigrants », [En ligne], http://www.canadiana.ca/citm/themes/pioneers_f.html (Page consultée le 11 mai 2011).

² Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Québec, nous pouvons constater par les choix politiques qu'il y a une volonté de contrer la rareté de la main-d'œuvre qui se profile dans la province en augmentant le nombre d'admissions de personnes provenant de l'étranger. Toutefois, ces dernières, arrivées au pays, connaissent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. De plus, la situation économique des immigrants par rapport aux natifs du Québec s'est détériorée au cours des dernières décennies (Bernard, 2008; Cousineau et Boudarbat, 2009; Girard et *al.*, 2008).

La recension des écrits nous a permis de constater que de nombreux immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés sont sans emploi ou occupent un emploi déqualifiant. Leur capital humain est sous-utilisé alors qu'ils ont été sélectionnés par le Québec en grande partie pour cela. Dans la littérature, différents obstacles expliquent la sous-utilisation de la main-d'œuvre immigrante qualifiée. Il y a la non-reconnaissance des acquis et des compétences, la discrimination, la non-maîtrise des langues officielles (le français et l'anglais), le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, les exigences et les modes de recrutement des entreprises (Galarneau et Morissette, 2008; Reitz, 2007). Pour contourner de tels obstacles et s'insérer dans le monde de l'emploi, les travailleurs qualifiés issus de l'immigration doivent mettre en œuvre des stratégies (Nedelcu, 2005; Statistique Canada, 2005) comme la recherche d'emploi *par* son réseau social (Forsé, 1997; Granovetter, 1973). Ainsi, nous pensions au départ que l'insertion socioprofessionnelle des immigrants par la voie de leur réseau social pouvait être facilitée. Cependant, des études canadiennes démontrent que non parce qu'il s'avère que leur réseau social est trop restreint (Arcand, 2009; Kazemipur, 2006; Lamba, 2003). Toutefois, s'il ne favorise pas l'insertion socioprofessionnelle de manière directe, est-ce qu'il peut le faire de manière indirecte par exemple, en fournissant de l'information sur les emplois disponibles, ou encore en faisant connaître des services d'aide à la recherche d'emploi?

Partant de cette interrogation, nous tentons, dans ce projet d'étude, d'approfondir la connaissance sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants sélectionnés en tant que travailleurs qualifiés et le rôle de leur réseau social lors de leur processus d'insertion socioprofessionnelle. De plus, avec les orientations du gouvernement du Québec en matière de régionalisation de l'immigration, ces questions sont abordées dans un contexte régional. Pour notre travail, nous avons opté, comme terrain de recherche, pour la ville de Sherbrooke, ville estrienne comptant environ 150 000 habitants.

Ce mémoire contient sept chapitres. Le premier expose le contexte démographique, économique et politique dans lequel s'inscrit le sujet de cette étude. Nous nous attardons aux causes qui amènent le Québec à avoir de plus en plus recours à l'immigration, aux politiques en matière d'immigration, aux caractéristiques de l'immigration au Québec, aux catégories d'immigration et aux critères de sélection des travailleurs qualifiés. Le deuxième chapitre porte sur la problématique à l'étude. Nous présentons brièvement l'état du marché du travail au Québec en axant sur les possibilités d'emploi. Qui plus est, dans ce chapitre, nous exposons la situation économique précaire vécue par plusieurs immigrants, les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle (énumérés précédemment) qui peuvent expliquer ces difficultés économiques, les programmes et les services d'insertion en emploi et d'employabilité offerts à Sherbrooke, les composantes d'une stratégie d'insertion socioprofessionnelle et l'insertion socioprofessionnelle des immigrants *via* leur réseau social. Le troisième chapitre vise à brosser un portrait économique, démographique et politique de la région de l'Estrie et plus particulièrement de la ville de Sherbrooke. Le quatrième présente le cadre conceptuel de cette étude où les concepts suivants sont décrits : l'intégration, l'insertion, l'employabilité, les stratégies et les réseaux sociaux. Le cinquième chapitre traite de nos choix méthodologiques : posture de recherche, type de recherche privilégié, échantillonnage et méthode d'analyse des données. Au sixième, nous présentons les résultats de notre analyse de contenu

thématique. Quant au septième chapitre, il décrit les stratégies d'insertion socioprofessionnelle qui ont été dégagées à partir de l'analyse de contenu thématique des données.

CHAPITRE 1

CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE ET IMMIGRATION AU QUÉBEC

1.1 Le marché du travail au Québec

En 2009, le Québec a connu un ralentissement de son économie et des pertes d'emploi dans les secteurs de la production de biens et de services. Par contre, certains secteurs n'ont pas été touchés par la récession. En effet, les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale de même que celui des services professionnels, scientifiques et techniques ont affiché une hausse du nombre d'emplois par rapport à l'année précédente. De plus, certaines régions du Québec n'ont pas été affectées par la crise économique, puisqu'on y a observé une augmentation du nombre d'emplois pour 2009, soit l'Estrie, la région de Lanaudière, les Laurentides, Chaudière-Appalaches et la Montérégie (ISQ, 2010d). En 2010, on note une reprise de la croissance économique. De fait, en mars 2010 par rapport à mars 2009, il y a eu une augmentation de 52 700 emplois au Québec, 40 700 à temps plein et 11 900 à temps partiel (Emploi-Québec, 2010c). En avril 2011, les emplois qui avaient été perdus lors de la récession au Québec ont été récupérés (Emploi-Québec, 2011). Cependant, la reprise demeure fragile.

Les cycles économiques influencent l'insertion socioprofessionnelle dans la mesure où en temps de récession, moins d'emplois sont disponibles, alors qu'en période de prospérité économique, plus de postes sont à pourvoir. En 2009, en période de récession, les immigrants ont été plus affectés par les pertes d'emplois au Québec que les gens natifs du Québec (ISQ, 2011).

1.2 Défis démographiques au Québec

La province de Québec doit composer avec des défis démographiques étant donné le vieillissement de sa population et son faible taux de natalité. Il y aura des besoins accrus de main-d'œuvre d'ici les prochaines années et une rareté de main-d'œuvre dans certains domaines (Emploi-Québec, 2010d). Un vieillissement de la population a un impact négatif sur l'économie d'une province et d'un pays puisqu'il y a une diminution du pourcentage de la population active (ISQ, 2009).

L'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) (2009) ne prévoit pas une décroissance de la population du Québec d'ici 2056. Cependant, il y aura inexorablement un vieillissement de la population. En 1986, l'âge médian de la population québécoise était de 31,8 ans et trente ans plus tard, en 2006, il était de 40, 5 ans (+ 8,7 ans). Selon l'ISQ (2009), l'âge médian augmentera au cours des années à venir pour atteindre 46,4 ans en 2056. De plus, d'après Fougère et Harvey (2006), le Québec, avec les provinces de l'Atlantique, est l'une des provinces qui seront le plus rapidement touchées par le vieillissement de la population. En plus de cette réalité qui entraîne une diminution de la population active, les départs à la retraite seront en augmentation au cours des prochaines années (Emploi-Québec, 2010d). En comparaison à d'autres provinces du Canada, les Québécois vont à la retraite à un âge plus jeune (Fougère et Harvey, 2006). Le Québec est aussi une province moins attrayante pour les immigrants par rapport à l'Ontario ou la Colombie-Britannique (*Ibid.*).

Quant au taux de natalité, au cours des dernières années, le Québec a connu une légère augmentation par rapport au début des années 2000 (9,8/1000 naissances en 2000 contre 11,3/1000 naissances en 2009). Cependant, le taux de fécondité reste trop faible pour renouveler la population (ISQ, 2010c).

1.3 Législation en matière d'immigration au Canada et au Québec

L'immigration, au Canada, est une responsabilité partagée entre les paliers du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux. En comparaison à d'autres provinces du Canada, c'est le Québec qui possède le plus de liberté en matière de sélection de l'immigration. Cela est dû au contexte linguistique particulier du Québec, et c'est aussi pour cette raison que cette province a revendiqué plus de droits. Ainsi, différentes ententes ont été conclues entre la province et le gouvernement fédéral conduisant à davantage d'autonomie pour la province (Rachédi, 2008). Avec l'*Accord Gagnon-Tremblay-McDougall (Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains)*, entré en vigueur en 1991, le Québec assume la responsabilité de sélectionner les personnes provenant de l'étranger de la catégorie d'immigration économique. Ainsi, une grande partie de l'immigration accueillie au Québec est sélectionnée par la province. En 2010, à titre d'exemple, 75,3 % des nouveaux arrivants admis au Québec ont été sélectionnés par le gouvernement provincial contre 24,7 % par le gouvernement fédéral (MICC, 2011b). Avec cet accord, le Québec a aussi la responsabilité de l'accueil des nouveaux arrivants et d'assurer leur intégration (MRCI, 2004).

1.3.1 Les catégories d'immigration

On distingue trois catégories d'immigration permanente, c'est-à-dire l'immigration de personnes qui souhaitent s'installer de façon définitive dans un territoire donné. Ces catégories sont : l'immigration économique, le regroupement familial ainsi que les réfugiés et personnes en situations semblables qui sont reprises ici de manière détaillée (MICC, 2007).

1) L'immigration économique : cette catégorie comprend les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires (investisseurs, entrepreneurs) et les travailleurs autonomes. La majorité des immigrants admis au Québec sont des travailleurs qualifiés.

2) Le regroupement familial : cette catégorie inclut les citoyens canadiens ou les résidents permanents qui, selon certaines conditions prévues par la loi, désirent parrainer un proche parent afin qu'il puisse immigrer sur une base permanente. Dans un engagement par contrat, les besoins de la personne qui veut immigrer sont assumés par la personne de sa famille qui la parraine.

3) Les réfugiés et personnes en situation semblable : pour faire partie de cette catégorie, une personne doit répondre à certains critères. En effet, elle doit avoir des raisons de craindre de se faire infliger des tortures ou doit craindre pour sa vie; ces raisons peuvent être dues à sa religion, sa race, sa nationalité, son appartenance à un groupe social ou à ses opinions politiques. Également, la personne qui demande un statut de réfugié doit se trouver à l'extérieur du pays dont elle a la citoyenneté au moment où elle fait cette demande et ne veut pas y retourner par peur d'être persécutée.

Au cours des années, le nombre d'immigrants admis dans la catégorie de l'immigration économique a augmenté au détriment des autres catégories (regroupement familial, réfugiés et personnes en situation semblable, autres immigrants). En effet, l'immigration économique est passée de 44,6 % de l'immigration totale pour la période de 1995 à 1999 (MRCI, 2000) à 63,3 % de l'immigration totale pour la période de 2005 à 2009 (MICC, 2010).

1.3.2 La sélection de l'immigration

Au Canada, la première grille de sélection de l'immigration est apparue en 1967. Avec cette grille, les critères de sélection de l'immigration étaient davantage axés sur des aspects économiques que sur l'origine nationale, raciale et ethnique des individus. Ce qui a amené, au Canada, une diversification des régions de provenance des nouveaux arrivants (Boudarbat et Boulet, 2010).

Les critères de sélection de l'immigration des travailleurs qualifiés établis par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles au Québec se font majoritairement selon le capital humain de la personne qui souhaite immigrer dans la province. Cette sélection se fait à partir d'une grille³ dont les dernières modifications ont été apportées en 2009 afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Les critères pris en compte sont les suivants :

la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec et les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, la capacité d'autonomie financière et l'adaptabilité (MICC, 2010, p.7).

La grille de sélection, qui s'adresse aux travailleurs qualifiés, fonctionne selon un système de pointage. Pour chacun des critères, des points sont attribués en fonction du profil de travailleurs qui est valorisé et recherché par le gouvernement du Québec. Pour chaque critère, il y a un maximum de points à atteindre, soit 28 pour la formation, huit pour l'expérience de travail, 16 pour l'âge, 22 pour les connaissances linguistiques, huit pour une personne qui a déjà fait un séjour au Québec (maximum de cinq points) et pour avoir de la famille au Québec (maximum de trois points), 16 pour les caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait qui accompagne la personne, 10 pour une offre d'emploi validée, huit pour les enfants, un pour la capacité d'autonomie financière et six pour

³ La Grille synthèse des facteurs et des critères applicables à la sélection des travailleurs qualifiés peut être téléchargée à l'adresse suivante : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Grille-synthese.pdf>. (Page consultée le 6 décembre 2009).

l'adaptabilité. Dans le critère de la formation, le domaine de formation est aussi pris en compte (L.R.Q., c. I-0.2, a. 3.4). Les domaines de formation sont divisés en cinq sections (A, B, C, D, E) et ce sont les domaines de la section A qui sont cotés le plus haut (16 points)⁴. Pour être admise au Québec en tant que travailleur qualifié, le seuil de passage pour une personne célibataire est de 55 points sur un maximum de 107 et pour une personne en couple, il est de 63 points sur un maximum de 123. Nous pouvons constater, d'après les critères de cette grille, que l'accent est mis sur le capital humain des personnes. En effet, le profil valorisé est celui de personnes scolarisées, jeunes, qui ont de l'expérience de travail et qui ont une connaissance du français, mais aussi de l'anglais.

1.4 Politiques et orientations en matière d'immigration

1.4.1 Politique d'immigration et d'intégration au Québec

En 1990, la province s'est dotée d'une politique d'immigration et d'intégration (*Au Québec pour bâtir ensemble*). Les principales orientations de cette politique étaient d'augmenter graduellement le nombre d'immigrants admis sur le sol québécois et de sélectionner des personnes pouvant contribuer au développement économique de la province en respectant les valeurs québécoises (MCCI, 1990). Cette politique avait aussi pour but de développer les services de francisation et de promouvoir l'usage du français et d'encourager les relations intercommunautaires entre les natifs du Québec et les personnes immigrantes et de favoriser la participation de ces dernières à la société québécoise. Finalement, elle visait aussi à augmenter le nombre d'immigrants en région, pour diminuer, par le fait même, le nombre d'immigrants qui s'installent à Montréal.

⁴ Québec, Loi sur l'immigration au Québec (2009). *Liste des domaines de formation*, [En ligne] <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/liste-formation.pdf>.

1.4.2 La régionalisation de l'immigration

La majorité des immigrants qui arrivent au Canada se dirigent vers les grands centres, soit Toronto, Montréal et Vancouver. Ainsi, en 2006, 37,5 % de la population immigrante canadienne se trouvait à Toronto, 13,4 % à Vancouver et 12 % à Montréal. Et parmi la population immigrante résidant au Québec, à cette même année, 86,9 % résidait dans la région métropolitaine de Montréal (Chui et *al.*, 2007).

De plus en plus, des actions sont mises en place afin que l'immigration se dirige vers les régions. Au Québec, c'est à partir de 1993 que les premières orientations en matière de régionalisation de l'immigration ont eu lieu (Vatz Laaroussi, 2009). Avec ces orientations, le gouvernement du Québec souhaitait mieux répartir l'immigration, cela suppose qu'elle ne soit pas seulement dirigée vers la métropole, mais également vers les régions pour que ces dernières puissent également bénéficier de son apport économique (Simard, 1996). Depuis, il y a de plus en plus d'actions politiques nationales, régionales et locales qui se mettent en branle pour diriger l'immigration vers les moyens et les petits centres. En effet, dans le cadre du Programme régional d'intégration (PRI) du MICC, il y a des ententes qui ont été signées entre le gouvernement du Québec (impliquant différents ministères) et des conférences régionales des élus et des villes (entre autres Sherbrooke, Laval et Québec). Ces ententes permettent de tenir compte des besoins spécifiques de chacune des régions ou des villes en matière d'immigration (Allen et Troestler 2007). De plus, il y a, à Montréal, des organismes qui ont pour mission de faire la promotion des autres régions du Québec afin de favoriser la régionalisation de l'immigration (*Ibid.*).

Par ailleurs, une étude (Bernard, 2008) démontre que l'intégration économique chez les immigrants récents qui s'installent dans une petite région⁵ se ferait plus rapidement en comparaison à ceux qui s'établissent dans les très grandes régions (Toronto — Montréal

⁵ Les petites régions urbaines comprennent celles qui comptent entre 15 000 et 100 000 habitants. Les grandes régions urbaines sont les suivantes : Québec, Ottawa-Gatineau, Hamilton, Winnipeg, Calgary et Edmonton. (Bernard, 2008).

— Vancouver) ou les grandes régions. En effet, l'écart des revenus entre les immigrants récents et les natifs du Canada est moins élevé dans les petites régions que dans les grandes et leur revenu converge aussi plus rapidement avec les natifs du Canada. Néanmoins, la régionalisation de l'immigration peut poser certains défis à savoir la capacité des régions d'accueillir les immigrants, de les insérer et de les retenir. Au Québec, comme il a été mentionné précédemment, la région de Montréal demeure la plus attrayante pour les immigrants et la majorité d'entre eux qui quittent la région de Montréal ne vont pas s'établir dans d'autres régions du Québec, mais plutôt à l'extérieur de la province (Saint-Amour et *al.*, 2008). Puis, parmi ceux qui quittent Montréal pour une autre région du Québec, ils s'installent majoritairement dans les régions en périphérie de Montréal. Le taux de rétention des immigrants dans ces régions est élevé (*Ibid.*).

1.5 Portrait de l'immigration au Québec

Comme mentionné dans l'introduction, au cours des dernières années, le Québec a connu une augmentation de l'admission de personnes immigrantes en son sol. Pour la période d'années 2005-2009, 227 881 immigrants ont été admis au Québec. Parmi l'ensemble des nouveaux arrivants admis au cours de cette même période, 30,4 % provenaient de l'Afrique (dont le Maghreb, 17,7 %), 28,1 % de l'Asie, 22,7 % de l'Amérique et 18,6 % de l'Europe (MICC, 2010).

Concernant la provenance des immigrants au Québec, il y a eu une augmentation, en 2005-2009 par rapport à 1995-1999, de l'immigration africaine et américaine et une diminution de l'immigration asiatique et européenne. En provenance de l'Afrique, ce sont les régions de l'Afrique du Nord et de l'Afrique Occidentale qui ont connu les augmentations en terme de pourcentage d'immigrants admis les plus importantes. Le pourcentage des immigrants admis provenant de l'Afrique occidentale a plus que doublé (2,1 % contre 4,5 %) de 1995-1999 à 2005-2009. Quant au pourcentage d'immigrants admis en provenance de l'Afrique du Nord, il a presque doublé de 1995-1999 à 2005-

2009 (11, 1 % contre 19, 9 %). En provenance du continent américain, il y a eu une augmentation notable du pourcentage d'immigrants admis d'Amérique du Sud de 2005 à 2009 par rapport à 1995 à 1999 (4,0 % contre 10,8 %). Pour le continent asiatique, en considérant les mêmes périodes de temps, la région où il y a eu une diminution plus prononcée du pourcentage d'immigrants admis au Québec est l'Asie orientale (13,3 % contre 7, 2 %). En ce qui a trait à l'immigration européenne, on note une diminution plus marquée du pourcentage d'immigrants admis de l'Europe méridionale toujours selon les mêmes périodes de temps (6,6, % contre 0,9 %) (MICC, 2010) (voir le tableau 1 à la page suivante).

Les principaux pays de provenance des immigrants admis au Québec ont aussi changé au cours des dernières décennies. En 1966, les principaux pays de provenance des immigrants admis au Québec étaient surtout européens. Des pays anglo-saxons comme le Royaume-Uni et les États-Unis occupaient respectivement le 2^e et 5^e rang en 1966, alors qu'ils ne se trouvaient pas dans les 10 principaux pays de provenance durant les périodes d'années 1995-1999 et 2005-2009. Les événements planétaires (guerre, famine, difficultés, conflits, etc.) influencent aussi la provenance de l'immigration au Québec. Par exemple, l'Ex-Yougoslavie, où il y a eu la guerre dans les années 1990, arrivait au 4^e rang en 1995-1999 et la Colombie, où il y a des conflits armés, arrivait au 5^e rang en 2005-2009 (voir le tableau 2 à la p. 15).

**Tableau 1: Immigrants admis au Québec selon le continent
et la région de naissance de 1995 à 1999 ⁶ et 2005 à 2009 ⁷**

Continent et région de naissance	Pourcentage d'immigrants admis au Québec entre 1995-1999	Pourcentage d'immigrants admis au Québec entre 2005-2009
Afrique	17,7	30,5
Afrique Occidentale	2,1	4,5
Afrique Orientale	2,0	2,4
Afrique du Nord	11,1	19,9
Afrique Centrale	2,4	3,7
Afrique Méridionale	-	0,1
Amérique	15,7	21,2
Amérique du Nord	0,8	1,8
Amérique centrale	2,8	3,7
Amérique du Sud	4,0	10,8
Antilles	7,6	5,4
Asie	38,1	28,0
Moyen-Orient, Asie Occidentale et Centrale	9,0	10,9
Asie Orientale	13,3	7,2
Asie Méridionale	11,4	6,0
Asie du Sud-Est	4,4	3,9
Europe	28,3	20,1
Europe Occidentale et Septentrionale	11,4	10
Europe Méridionale	6,6	0,9
Europe Orientale	10,3	9,2
Océanie	0,4	0,1

⁶ MRCI, 2000

⁷ MICC, 2010a

Tableau 2: Les 10 principaux pays de provenance de l'immigration au Québec selon la période de temps.

Rang	1966*	1995-1999**	2005-2009***
1.	Italie	France	Algérie
2.	Grande-Bretagne	Chine	France
3.	France	Algérie	Maroc
4.	Grèce	Ex-Yougoslavie	Chine
5.	États-Unis	Ex-URSS	Colombie
6.	Portugal	Haïti	Liban
7.	Égypte	Inde	Roumanie
8.	République fédérale d'Allemagne	Maroc	Haïti
9.	Suisse	Roumanie	Philippines
10.	Antilles	Bangladesh	Mexique

* Boudarbat et Boulet, 2010b

** MRCI, 2000

*** MICC, 2010

D'autre part, pour ce qui est de la rétention des immigrants, parmi les 381 761 admis au Québec entre 1998 et 2007, 305 309 étaient encore présents dans la province en janvier 2009. Ce qui représente un taux de rétention de 80, 2 % pour cette cohorte. Pour les 19, 8 % immigrants qui n'étaient pas présents, 0, 3 % d'entre eux étaient décédés, 5, 4 % étaient déclarés inadmissibles et 14, 1 % ne pouvaient pas être retracés, soit parce qu'ils avaient immigré dans une autre province canadienne, soit dans un autre pays ou soit parce qu'ils étaient retournés dans leur pays d'origine (MICC, 2009c). Parmi les 305 309 personnes qui avaient immigré au Québec entre 1998 et 2007 et qui étaient présentes au Québec au début de l'année 2009, 167 692 personnes faisaient partie de l'immigration économique, 75 616 du regroupement familial, 58 009 de la catégorie de réfugiés et 3 992 n'étaient pas incluses dans un de ces trois groupes. Les principaux pays

d'origine de cette cohorte étaient les suivants : la France (9,9 %), l'Algérie (8,3 %), le Maroc (7,8 %), la Chine (6,3 %), la Roumanie (5,4 %), Haïti (4,3 %), la Colombie (4,0 %), le Liban (3,2 %), l'Inde (2,4 %) et le Pakistan (2,2 %). Ces dix États représentaient 53,9 % des personnes de cette cohorte (*Ibid.*)

CHAPITRE 2

LA PROBLÉMATIQUE

Un des facteurs culminants à l'intégration des personnes immigrantes est l'occupation d'un emploi. En effet, ce facteur permet à une personne d'avoir le sentiment qu'elle a une place dans la société, lui permet aussi de se définir, d'avoir un statut social et de façonner son identité. L'emploi représente aussi un lieu où l'individu est en interaction avec d'autres personnes, ce qui favorise son insertion sociale (Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994; Paugam 2000). Or, l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes ne se passe pas sans embûches. Ce chapitre portera sur la problématique de l'étude. Nous parlerons de la situation économique précaire des immigrants, des obstacles à leur insertion socioprofessionnelle et des stratégies qui peuvent être mises en place pour pallier ces obstacles ainsi que de l'utilisation de leur réseau social pour s'insérer dans le monde du travail.

2.1 L'insertion socioprofessionnelle et la précarité

Au Québec, plusieurs immigrants, et principalement les immigrants récents (arrivés depuis cinq ans et moins au Canada), éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail et se retrouvent donc dans une situation de précarité économique, ce qui fait vivre de l'insécurité. La précarité économique signifie qu'une personne n'occupe pas un emploi ou si elle en occupe un, celui-ci n'est pas stable, il est atypique (Cazals-Ferré et Llorca, 2004). Les emplois atypiques réfèrent aux postes à temps partiel, temporaires, occasionnels ou encore sur appel. Ces types d'emploi occasionnent une précarité d'emploi qui peut se traduire par ces cinq inconvénients : « [...] 1) l'absence de sécurité d'emploi; 2) les salaires souvent très bas; 3) l'exclusion des avantages sociaux et des régimes de retraite; 4) l'absence de représentation syndicale; 5) l'accès réduit à la formation et à l'avancement. » (Tremblay, 1994, p.664)

En rapport aux emplois atypiques, la théorie de la segmentation du marché du travail met en lumière qu'il n'y a pas un seul marché du travail, mais qu'il y en a deux, soit un primaire et un secondaire. Le marché du travail primaire offre des emplois bien rémunérés et de bonnes conditions de travail, alors que le secondaire offre des conditions inverses, des emplois moins bien rémunérés et de moins bonnes conditions de travail (Diambomba, 1995). Cette théorie peut expliquer en partie le fait que deux personnes ayant un niveau de capital humain semblable peuvent avoir des salaires différents, en fonction du marché (primaire ou secondaire) où elles sont employées (*Ibid.*). Cette théorie peut s'appliquer chez les personnes immigrantes établies au Canada et surtout chez celles qui se retrouvent au pays depuis moins de 10 ans. De fait, une plus grande proportion d'immigrants occupe, de façon involontaire, un emploi à temps partiel par rapport aux personnes nées au Canada (Gilmore, 2009). Selon Buzdugan et Halli (2009), la non-reconnaissance des diplômes des immigrants et de leur expérience acquise à l'extérieur du Canada est une méthode pour favoriser économiquement la population native du Canada.

Au Québec, le taux de chômage des personnes immigrantes est aussi plus élevé que celui de la population native de la province. De fait, en 2010, le taux de chômage de la population active âgée de 15 ans et plus au Québec était de 8,0 % alors que le taux de chômage chez les immigrants était de 12,5 %. En 2009, le taux de chômage des immigrants au Québec étaient de 5,2 points plus élevés que leurs homologues natifs du Québec, de même en 2008 et 2007 où les taux étaient respectivement de 3,9 points plus élevés et 3,3 points plus élevés (MICC, 2011b).

En plus d'un taux de chômage plus élevé que les natifs du Québec, plusieurs personnes immigrantes occupent des emplois inférieurs à leur niveau de scolarité (Galarneau et Morissette, 2008). En 2006, chez les immigrants, 28 % des hommes et 40 % des femmes

détenteurs d'un diplôme universitaire occupaient un emploi ne nécessitant qu'un faible niveau de scolarité (*Ibid.*). De fait, lors des audiences de la Commission Bouchard-Taylor (CCPARDC) (2008), certains ont témoigné être des ingénieurs ou des architectes dans leur pays d'origine et sont maintenant des chauffeurs de taxi ou encore des avocats devenus commis.

La situation économique des immigrants installés au Québec est aussi plus défavorable que celle des immigrants dans le reste du Canada (MICC, 2009a; Zietsma, 2007). En effet, au Québec, l'écart du taux d'emploi chez les immigrants en comparaison avec les natifs du Canada est plus important que dans les autres provinces canadiennes (*Ibid.*).

Par conséquent, dans une société où une grande importance est accordée au travail et à la productivité, le fait d'être sans-emploi ou d'occuper un emploi atypique entraîne des conséquences psychosociales chez les individus se trouvant dans cette situation. La précarité d'emploi fait en sorte que la personne qui la vit se retrouve dans un contexte de vulnérabilité sur le plan économique (faible revenu), mais aussi sur le plan social (isolement social, exclusion) et psychologique (stress, faible estime de soi). L'insécurité d'emploi peut aussi augmenter les risques d'apparition de comportements compulsifs (consommation de drogue, d'alcool) (Cazals-Ferré et Llorca, 2004). Également, plus une personne restera longtemps sans emploi et plus il sera difficile, pour elle, d'en trouver un parce qu'elle aura intériorisé une image négative d'elle-même (Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994).

2.2 Les principaux obstacles à l'insertion socioprofessionnelle

Certains obstacles peuvent expliquer la précarité des personnes immigrantes. Ici, nous nous attardons aux caractéristiques individuelles, à la non-reconnaissance des acquis et

des compétences et finalement, aux exigences et aux modes de recrutement des entreprises.

2.2.1 Les caractéristiques individuelles

D'abord, le genre de la personne joue un rôle. Être une femme immigrante peut constituer un obstacle à l'insertion sur le marché du travail puisqu'elle peut être doublement discriminée. De fait, à compétences égales, les immigrantes éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi dans leur domaine de travail que les hommes issus de l'immigration (Girard et *al.*, 2008; Reitz, 2007). La difficulté à maîtriser les langues officielles est aussi un obstacle à l'insertion socioprofessionnelle (Reitz, 2007). Au Québec, de nombreuses professions exigent d'être bilingue (Parler le français et l'anglais) ou minimalement de maîtriser l'anglais. Le français n'est donc pas suffisant pour répondre aux exigences linguistiques de nombreux employeurs. Le lieu de l'obtention du diplôme influence aussi l'insertion sur le marché du travail. En effet, les personnes qui auraient obtenu un diplôme universitaire en Amérique latine, en Asie ou en Afrique, présenteraient particulièrement des difficultés à trouver un emploi, qui correspond à leur qualification académique (Gilmore et Le Petit, 2008). De plus, la région de provenance des personnes immigrantes a aussi un impact sur son insertion au marché du travail (Cousineau et Boudarbat, 2010; Girard et *al.*, 2008). L'étude de Girard et *al.* (2008) met en lumière que les personnes de l'Europe de l'Ouest ou des États-Unis décrochent un emploi au Québec dans leur domaine beaucoup plus facilement que celles de l'Amérique du Sud, des Antilles, de l'Amérique centrale, du Moyen-Orient ou de l'Afrique du Nord. D'ailleurs, les données statistiques pour l'année 2008 au Québec vont en ce sens. En effet, en 2008, les personnes provenant de l'Afrique occidentale, de l'Afrique du Nord, de l'Afrique centrale ou de l'Asie méridionale affichaient les plus hauts taux de chômage qui étaient respectivement de 18,4 %, 19,4 %, 29,1 % et 20,7 %. Par contre, les taux de chômage étaient moins élevés chez les personnes provenant de l'Europe occidentale (5,6 %) et de

l'Asie du Sud-Est (5,3 %) que chez les personnes natives du Québec (6,6 %) (MICC, 2009a). Cependant, ces données ne tiennent pas compte du niveau de scolarité ni du nombre d'années d'établissement dans la société d'accueil, deux facteurs qui peuvent jouer un rôle sur le taux de chômage. Qui plus est, une étude de Boudarbat et Cousineau (2010) a démontré, à un niveau plus subjectif, que les immigrants qui proviennent de l'Afrique, de l'Europe de l'Est et de l'Asie de l'Ouest sont plus sujets à avoir obtenu, au Québec, un emploi qui ne correspond pas à leurs attentes. Une étude de Renaud et Cayn (2006) a conclu qu'en général, avec le temps, les différences entre les immigrants selon le pays de provenance par rapport à l'accès à un emploi selon leurs compétences scolaires s'amenuisent, sauf pour ceux qui proviennent de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient. L'âge au moment de l'immigration est aussi un facteur déterminant à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Les personnes arrivées au Canada avant l'âge adulte occupent des emplois de meilleure qualité que les personnes arrivées à l'âge adulte (Boulet et Boudarbat, 2010). Également, les personnes plus âgées, surtout chez les hommes, au moment de l'immigration auraient plus de difficultés à trouver un emploi qui correspond à leurs attentes personnelles (*Ibid.*).

2.2.2 La non-reconnaissance des acquis et des compétences

La non-reconnaissance des acquis et des compétences est souvent citée dans la littérature (Galarneau et Morissette 2008; Grant et Shevaun, 2007; Reitz, 2007) comme étant un obstacle à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Malgré que les grilles de sélection de l'immigration du Québec et du Canada pour les travailleurs qualifiés accordent beaucoup d'importance à la formation du candidat à l'immigration, une fois arrivés au pays, plusieurs ont de la difficulté à faire reconnaître leur formation acquise à l'étranger. Ainsi, un décalage se produit entre les attentes pré-migratoires des immigrants, qui peuvent être en partie liées au fait qu'une grande importance est accordée à leur formation au moment d'être sélectionnés, et à la réalité post-migratoire (Esses et *al.*,

2007; Somerville et Walsworth, 2009). Différentes hypothèses tentent d'expliquer la non-reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants. Parmi celles-ci, mentionnons la dévaluation des diplômes étrangers, la discrimination (Esses, 2007; Reitz, 2007) et le manque d'information et d'outils nécessaires pour les employeurs pour évaluer les compétences et les titres acquis à l'étranger (Girard et al., 2008; Somerville et Walsworth, 2009). Par rapport à la discrimination, il est difficile de mesurer l'ampleur de ce phénomène, puisqu'elle se produit souvent de manière insidieuse, donc sans qu'elle puisse être démontrée hors de tout doute. Cependant, il y a matière à réflexion puisque les immigrants appartenant à une minorité visible sont ceux qui éprouvent le plus de difficultés à faire reconnaître leur diplôme au Canada (Esses et al., 2007). Qui plus est, certaines études démontrent que le fait de posséder un diplôme québécois ne garantit pas aux immigrants d'accéder à un emploi correspondant à leur niveau de qualification (Boulet et Boudarbat, 2010; Chicha, 2009) ce qui peut venir renforcer l'hypothèse de la discrimination.

Définition de la reconnaissance des acquis et des compétences

Lorsqu'il est question de reconnaissance des acquis et des compétences au Québec, plusieurs acteurs sont impliqués. En effet, entre autres, l'Office des professions du Québec (OPQ), les ordres professionnels et l'Autorité des marchés financiers. Le principal mandat de chacune de ces organisations est de protéger le public. Il y a également Emploi-Québec qui finance des programmes et qui vise à assurer la compétence des employés pour des métiers réglementés. Les employeurs et la Conférence des principaux et recteurs du Québec sont aussi impliqués (MICC, 2005a).

Bien que l'évaluation comparative des études faites à l'étranger soit effectuée, dans un premier temps, par le MICC, le fait d'avoir obtenu cette évaluation comparative des études ne signifie pas que la personne pourra exercer son métier ou sa profession au

Québec (Chicha, 2009). D'autres acteurs, par la suite, peuvent être impliqués en fonction du métier ou de la profession que la personne souhaite exercer, à savoir s'il ou si elle est réglementé (e) au Québec (CICDI, 2009a). Dans le cas des professions ou des métiers non réglementés, l'évaluation se fait de manière informelle et il appartient à l'employeur de décider si le diplôme obtenu à l'étranger, relatif à la profession ou au métier, équivaut au diplôme canadien (CICDI, 2009b). Pour ce qui est de la reconnaissance d'une profession réglementée, ce sont les organismes de réglementation professionnelle et de reconnaissance professionnelle qui accomplissent la tâche. Finalement, si une personne souhaite poursuivre ses études, il en va à l'établissement scolaire, où elle souhaite étudier, d'évaluer son diplôme (Chicha, 2009).

La reconnaissance des acquis et des compétences par les ordres professionnels

Au Québec, il existe 46 ordres professionnels, encadrés par le Code des professions, qui réglementent les activités professionnelles de 51 professions qui représentent plus de 340 000 membres (OPQ, 2010b). Le principal rôle d'un ordre professionnel est d'assurer la protection du public. Pour ce faire, il réglemente les activités en lien avec la profession, veille à ce que les membres possèdent la formation et les compétences nécessaires à l'exercice de la profession et qu'ils respectent leur code de déontologie. Afin d'exercer une profession réglementée, une personne doit détenir un permis d'exercice, un certificat ou un titre réservé de l'organisme qui régit la profession (CICDI, 2009a).

Les professions encadrées par un ordre professionnel peuvent être de deux types différents, c'est-à-dire à titre réservé ou d'exercice exclusif (OPQ, 2010 b). Le point commun entre les deux types est qu'il y a seulement les membres d'un ordre professionnel qui peuvent porter le titre professionnel. Ce qui diffère c'est que pour les professions d'exercice exclusif, il n'y a que les membres de l'ordre professionnel détenteurs d'un permis qui sont autorisés par la loi à exercer les activités et les actes

relatifs à la profession. Par exemple, la profession de médecin est à exercice exclusif. Il n'y a pas d'autres professionnels qui ont le droit d'exercer les activités et les actes (ex. : donner une prescription de médicaments) inhérents à cette profession. Pour les professions à titre réservé, les mêmes activités professionnelles peuvent revenir d'une profession à une autre. Par exemple, les travailleurs sociaux, les psychoéducateurs et les conseillers d'orientation ont des activités professionnelles communes.

Pour les personnes immigrantes qui souhaitent devenir membre d'un ordre professionnel, les procédures de reconnaissance des acquis peuvent s'avérer fastidieuses et complexes et nécessitent des frais, entre autres pour le traitement des dossiers et pour passer des examens. Qui plus est, les procédures ne sont pas uniformisées d'un ordre professionnel à un autre⁸. Il semblerait effectivement qu'il soit plus difficile de faire reconnaître les acquis et les compétences aux ordres professionnels dont les professions appartiennent au secteur de la santé que dans d'autres domaines (Chicha, 2009).

Par conséquent, dus aux démarches ardues pour faire reconnaître leur diplôme et aux nombreux obstacles rencontrés en cours de route, plusieurs immigrants doivent faire le deuil de leur profession (Chicha 2009) et optent plutôt pour un retour aux études (Statistique Canada, 2005) ou occupent un emploi déqualifié (Chicha, 2009).

Dans l'optique d'améliorer le processus de reconnaissance des acquis et des compétences, l'*Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences*

⁸ ÉQUIPE DE TRAVAIL SUR LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES DES PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER (2005). *Rapport de l'équipe sur la reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger*, Montréal, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, [En ligne], <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs47255>. (Page consultée le 24 juillet 2009).

des personnes formées à l'étranger (2005, p.48) proposait certaines actions afin de simplifier les procédures de délivrance des permis :

- Encourager les organismes de réglementation à conclure des ententes avec des organismes de réglementation ou des établissements d'enseignement étrangers. Le Groupe de travail recommande d'encourager les organismes de réglementation à examiner les formations de certains pays en vue de standardiser, le plus possible, les décisions de reconnaissance de l'équivalence de diplôme.
- Modifier la réglementation pour que les ordres professionnels puissent délivrer des permis de différentes catégories permettant de faciliter l'intégration des professionnels formés à l'étranger. La réglementation pourrait notamment permettre de créer des permis restrictifs de différentes catégories et permettre la délivrance de permis sur permis.

Également, concernant la révision des décisions prises par les ordres professionnels sur la RAC, dans son rapport, la *Commission Bouchard-Taylor* (CCPARDC) (2008) recommandait notamment de mettre sur pied une instance indépendante pour que les personnes immigrantes qui sont en désaccord avec la décision des ordres professionnels en matière de RAC puissent émettre une plainte. *L'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger* avait fait une proposition similaire dans son rapport en 2005.

En décembre 2009, la *Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences* a été adoptée et le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles, M. André Gariépy, est entré en fonction en août 2010 (OPQ, 2010a). Le Commissaire n'a pas le pouvoir d'annuler la décision d'un ordre professionnel, mais son rôle est de vérifier que les procédures de reconnaissance des acquis et des compétences par les ordres professionnels se font de manière équitable et transparente. Ce dernier est nommé par l'Office des professions du Québec (*Ibid.*).

La reconnaissance des acquis, des compétences et de l'expérience étrangère par les employeurs

Le manque d'expérience sur le marché du travail canadien peut expliquer en partie le fait qu'au même niveau de scolarité, les personnes issues de l'immigration éprouvent plus de difficultés à se décrocher un emploi que les gens natifs du Canada (Buzdugan et Halli 2009; Gilmore et Le Petit, 2008; Girard et *al.*, 2008). De surcroît, l'expérience de travail pré-migratoire n'est peu ou pas reconnue par les employeurs (Boudarbat et Boulet, 2007; Girard et *al.*, 2008; Li, 2008) alors qu'un des critères de la sélection de l'immigration est l'expérience de travail. Par ailleurs, le fait de refuser d'embaucher des immigrants sous prétexte qu'ils ne possèdent pas d'expérience sur le marché du travail canadien pourrait être une forme de discrimination déguisée (Chicha, 2009).

2.2.3 Les modes de recrutement des entreprises

Un autre obstacle, identifié dans la littérature, est le mode de recrutement du personnel des petites et des moyennes entreprises. Celles-ci favorisent le bouche-à-oreille (Chicha, 2009). De fait, *l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* révèle que le bouche-à-oreille est le moyen de recrutement le plus utilisé par les employeurs. Puis, la recommandation par les employés de candidats auprès d'un employeur arrive au troisième rang (CETECH, 2010). Or, les immigrants, et particulièrement les nouveaux arrivants, n'ont pas nécessairement un réseau social et professionnel qui favorise l'échange d'informations pouvant les aider à se décrocher un emploi ou d'être recommandé à un employeur (CCPARDC, 2008; Chicha, 2009; Reitz, 2007). Cette difficulté à avoir de l'information pouvant conduire à des opportunités d'emploi est présente particulièrement chez les immigrants dont le réseau social ne compte pas de personnes natives du Canada (Reitz, 2007). Par exemple, chez les nouveaux arrivants, *l'Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada* (ELIC) (2005) révèle que ces derniers sont plus propices à avoir un réseau social au Canada formé majoritairement de

personnes de la même origine ethnique ou culturelle. Chez les travailleurs qualifiés qui étaient les principaux demandeurs, 18 % ont mentionné que tous leurs amis étaient de la même origine ethnique ou culturelle qu'eux et 42 % ont indiqué que la plupart de leurs amis étaient de la même origine ethnique ou culturelle qu'eux. Seulement 7 % affirmaient ne pas avoir d'amis au Canada de la même origine ethnique et culturelle qu'eux.

Nous pouvons supposer que le réseau social peut être un aspect important à considérer dans l'obtention d'un premier emploi en sol québécois puisque l'expérience de travail pré-migratoire est peu, voire pas du tout reconnue par les employeurs. Autrement dit, le réseau social peut faciliter l'entrée sur le marché du travail. La prochaine section abordera, entre autres la place des réseaux sociaux lors de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants.

2.3 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle

Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle ne se résument pas seulement ici aux méthodes de recherche d'emploi utilisées par les individus pour accéder au marché du travail. Une stratégie est vue de manière plus large; elle est composée de l'ensemble des actions, des choix et des tactiques mis de l'avant par les individus pour augmenter leur employabilité et/ou pour décrocher un emploi. Afin d'accéder au marché du travail ou pour obtenir des opportunités d'emploi, plusieurs actions peuvent être posées. Ainsi, les méthodes de recherche d'emploi seraient ici une composante d'une stratégie, mais pas une stratégie en soi. Sont présentées ici certaines composantes qui pourraient faire partie d'une stratégie d'insertion socioprofessionnelle.

2.3.1 Les méthodes de recherche d'emploi

Pour trouver un emploi, différentes méthodes de recherche peuvent être utilisées. Il existe trois types de méthodes de recherche d'emploi : formelle, informelle et directe (Behtoui, 2008). Dans les méthodes formelles, un intermédiaire impersonnel œuvre dans un cadre formel et fait le pont entre le chercheur d'emploi et l'employeur. Il y a donc l'utilisation de mécanismes déjà mis en place qui visent à répondre aux besoins des employeurs et des chercheurs d'emploi. On inclut les agences gouvernementales et privées de recherche d'emploi, les programmes gouvernementaux, les organismes communautaires, les journaux et l'Internet (par exemple le site Internet d'Emploi-Québec). Les méthodes directes réfèrent au chercheur d'emploi qui va rencontrer les employeurs sans passer par un intermédiaire. Envoyer son *curriculum vitae* par la poste à un employeur fait partie des méthodes directes. Quant aux méthodes informelles, la recherche d'emploi se fait par l'entremise de son réseau social. La personne recherche de l'information sur les offres d'emploi en consultant son réseau social ou encore, elle mise sur l'influence de son réseau social pour obtenir un emploi.

Selon *l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* (ELIC) (2005), menée par Statistique Canada, les méthodes de recherche d'emploi les plus fréquemment utilisées chez les travailleurs qualifiés de la catégorie d'immigration économique sont : la recherche d'offres d'emploi sur Internet (64 %), dans les journaux (58 %) et se présenter directement à l'employeur (56 %). Trouver un emploi par la voie de son réseau familial et social (44 %) ou par les bureaux de placement (44 %) sont des méthodes de recherche d'emploi moins répandues.

D'autre part, par rapport à la méthode de recherche d'emploi par les réseaux sociaux, il est évident qu'une personne qui a un réseau social peu influent aura moins tendance à le mobiliser pour trouver un emploi. Des études canadiennes (Arcand et *al.*, 2009;

Kazemipur 2006; Lamba, 2003) qui seront présentées ultérieurement démontrent que le réseau social des immigrants a peu d'impact et, par conséquent, facilite peu l'obtention d'un emploi ou encore, ne permet pas de compenser pour la non-reconnaissance de leur capital humain. C'est peut-être en partie pour ces raisons que les résultats de l'ELIC indiquent que les méthodes de recherche d'emploi formelles sont plus répandues que les informelles.

2.3.2 Un retour aux études

Un retour aux études peut être envisagé par les personnes immigrantes afin d'augmenter leur employabilité en vue de s'insérer sur le marché du travail plus facilement. D'après les résultats de l'ELIC (Statistique Canada, 2005), 71 % des personnes interrogées jugeaient qu'il serait très important et 18 % important de suivre de la formation ou d'entreprendre des études au Canada. Ces derniers résultats, portant sur un possible retour aux études, vont dans le même sens qu'une étude réalisée par Grant et Shevaun (2007), au Canada, auprès d'immigrants qualifiés provenant d'Afrique et d'Asie. Cette étude révèle que la majorité des interviewés (74,4 %) pensaient retourner aux études ou suivre une formation pour s'insérer sur le marché du travail étant donné que leurs acquis et leurs compétences n'étaient pas reconnus.

2.3.3 Autres composantes

D'autres façons d'accéder au marché du travail ont été identifiées dans la littérature. Par exemple, l'entrepreneuriat, l'acceptation d'un emploi inférieur à ses compétences et à ses qualifications ou dans un domaine différent de sa formation ainsi que l'occupation d'un emploi temporaire en attendant d'en trouver un autre qui correspond davantage à ses attentes (Doray, 1995). L'entrepreneuriat et le choix d'occuper un emploi inférieur à ses compétences temporairement sont d'ailleurs ressortis dans une étude portant sur les

stratégies de migration et d'accès au marché du travail de Roumaines à Toronto au Canada (Nedelcu, 2005).

Finalement, nous pouvons dégager quatre buts à atteindre par les actions accomplies :

1. avoir de l'information sur les offres d'emploi;
2. augmenter son employabilité;
3. créer son propre emploi;
4. postuler aux offres d'emploi inférieures à ses attentes et ses compétences pour augmenter ses chances d'être embauché.

2.4 Les réseaux sociaux

L'immigration représente une source de stress importante. En effet, les individus qui immigrer perdent leurs anciens repères et se construisent un nouveau cadre de référence qui correspond davantage à leur nouvel environnement. Le soutien amené par les réseaux sociaux a une influence notable sur le bien-être et l'adaptation d'un individu et peut donc diminuer le stress occasionné par des changements importants reliés à l'immigration (Simich et *al.* 2005). Il favorise aussi son insertion sociale, entre autres en fournissant de l'information sur le fonctionnement de la société d'accueil (Caidi, 2005).

Concernant l'insertion en emploi par la voie du réseau social, les travaux de Granovetter ont eu un impact majeur. Granovetter (1973) a développé une théorie concernant la force des liens dans la recherche d'emploi. Il différencie deux sortes de liens, c'est-à-dire les liens forts et les liens faibles. Selon ses recherches, les liens faibles sont les plus efficaces pour obtenir des opportunités d'emploi parce qu'ils permettent de créer des ponts avec d'autres réseaux. Ainsi, l'information obtenue sur les opportunités d'emplois est plus variée puisqu'elle provient de différentes sources.

D'autres études portent sur le sujet de l'insertion socioprofessionnelle et les réseaux sociaux en ciblant spécifiquement une population immigrante. Une étude canadienne, plus précisément québécoise, d'Arcand et *al.* (2009) avait pour objet l'insertion professionnelle des Maghrébins récemment arrivés au Québec et les réseaux sociaux. Cette étude faisait ressortir que les réseaux sociaux de cette communauté ont peu d'impact sur leur mobilité socioéconomique, entre autres parce que les relations avec les membres de leur réseau social ne sont pas, pour la plupart, solides. Cette étude a également démontré que les organismes gouvernementaux et paragouvernementaux favorisent peu l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants maghrébins. Les chercheurs ont conclu qui plus est, que l'établissement dans un plus petit centre, comme Sherbrooke, contrairement à un plus grand centre comme Montréal, favorise l'élargissement du réseau social.

L'étude suédoise de Behtoui (2008) réalisée auprès d'immigrants et de natifs de ce pays démontre que les immigrants éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi par l'entremise de leur réseau social que les natifs. Les résultats suggèrent, de surcroît, que le capital social chez les immigrants⁹ est plus faible que celui des natifs de la Suède, ce qui résulte d'un accès plus limité à de l'information et à un réseau social peu influent. Ainsi, le faible capital social des immigrants peut expliquer, en partie, le fait qu'ils se trouvent moins d'emplois *via* leur réseau social que les natifs de la Suède.

L'étude de Drever et Hoffmeister (2008), en Allemagne, visait notamment à connaître le rôle du réseau social des immigrants lors de changements d'emploi. Cette étude démontre que les immigrants ont plus tendance à utiliser des méthodes de recherche d'emploi informelles que les gens natifs d'Allemagne. Également, la moitié des personnes

⁹ Les immigrants qui ne proviennent pas de l'Europe de l'Ouest et de l'Amérique du Nord

immigrantes qui avaient fait un changement d'emploi avaient obtenu leur nouvel emploi avec l'aide de leur réseau social.

La recherche canadienne de Kazemipur (2006) visait, quant à elle, à rendre compte de l'impact des réseaux sociaux des personnes immigrantes en comparaison avec les personnes nées au Canada. Dans son analyse des réseaux sociaux, le chercheur a tenu compte de trois éléments : le nombre de personnes faisant partie du réseau, les ressources qui sont insérées (*embedded*) dans le réseau et le désir des membres du réseau de partager leurs ressources avec les autres membres qui en font partie. Si ces trois éléments ne sont pas présents, le réseau aura moins d'impact. Concernant le premier élément, il est pertinent de regarder le nombre de personnes dans un réseau, parce qu'une personne dont le réseau est restreint risque d'avoir moins de soutien sur le plan émotionnel et social et ainsi d'être isolée. Pour le deuxième élément, un réseau riche en ressources fait augmenter le *bridging*¹⁰ et permet donc à ses membres d'avoir de l'information sur des opportunités économiques. Cependant, il ne suffit pas d'avoir un réseau riche en ressources, il faut aussi qu'elles puissent être mobilisées et utilisées par les membres, d'où l'importance de tenir compte du troisième élément. Or, il s'est avéré, dans les résultats de cette recherche, que les personnes immigrantes ont un réseau plus limité en termes de nombre que les personnes nées au Canada. Également, leur réseau a bien souvent un statut socioéconomique plus faible et il est composé davantage de personnes de même origine ethnique et culturelle qu'elles. Il est donc moins rentable, relativement aux possibilités de *bridging* et aux opportunités économiques.

¹⁰ Ici, le terme *bridging* fait référence à la théorie de Putnam (2000). Ce dernier définit le *Bridging* et le *bonding* qui s'apparente aux liens forts et aux liens faibles de la théorie de Granovetter (1973). Le *bonding* se produit à l'intérieur d'un groupe qui partage des intérêts communs et il permet de renforcer les liens entre les membres du groupe. L'auteur donne comme exemple les associations religieuses qui ont la religion comme intérêt commun. Le *bonding* crée aussi de la solidarité et de la réciprocité entre les membres. Quant au *bridging*, il relie des gens ayant des intérêts différents. Il est utile pour accéder à des liens qui amènent de l'information et des ressources provenant d'autres réseaux sociaux.

L'étude canadienne de Lamba (2003) portait sur le capital social des réfugiés et leur insertion sur le marché du travail canadien. Cette étude a démontré que leur réseau social (composé majoritairement de liens forts) peut faciliter l'obtention d'un emploi, mais il ne permet pas de compenser la non-reconnaissance de leur capital humain. Autrement dit, l'emploi décroché par l'entremise de leur réseau social ne correspond pas au statut d'emploi qu'ils avaient avant d'immigrer au Canada.

2.5 Synthèse et proposition de recherche

À la suite de cette revue de littérature, il est possible de constater qu'il y a visiblement un écart entre la volonté politique et les actions mises en place afin d'insérer les personnes immigrantes sur le marché de l'emploi et les résultats qu'elles obtiennent sur celui-ci. En effet, malgré l'adoption de politiques provinciales et l'établissement de plans d'action en matière d'immigration, dans les faits, les personnes immigrantes font face à plusieurs obstacles lors de leur processus d'insertion socioprofessionnelle, et ce, malgré leur capital humain élevé. La non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis dans un autre pays, la non-maîtrise des deux langues officielles du Canada, la réticence des employeurs à embaucher des personnes immigrantes, le manque d'expérience sur le marché du travail canadien, les préjugés et la discrimination ainsi que le mode de recrutement des entreprises sont des obstacles qui sont toujours bien présents. De plus, leur réseau social ne semble pas permettre de compenser la non-reconnaissance de leur capital humain pour l'obtention d'un emploi de qualité. En effet, comme il a été question dans ce chapitre, nombreux immigrants qualifiés rencontrent des difficultés à décrocher un emploi ou ils sont surqualifiés pour le poste qu'ils ont obtenu.

L'objectif de ce projet de recherche est de mieux comprendre et de décrire le processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés à Sherbrooke en tenant compte de deux axes. Le premier, porte sur les stratégies qu'ils

utilisent afin de s'insérer dans le monde de l'emploi, le deuxième réfère au rôle joué par leur réseau social lors de ce processus. Même si le réseau social ne favorise pas l'insertion socioprofessionnelle directement, il peut y jouer un rôle indirect, par exemple en fournissant de l'information sur les emplois disponibles. L'analyse des réseaux sociaux est pertinente, car elle permet de dépasser la vision de la société en termes de catégories sociales et ainsi, d'éviter les constructions sociales déjà établies qui peuvent mener à des biais (Bidart, 2008). Pour ce projet d'étude, nous nous intéressons à la perception des individus de leur réseau social, à la création de relations sociales dans la société d'accueil ainsi qu'à la consultation du réseau social comme méthode de recherche d'emploi. Puis, finalement, nous tiendrons compte de l'influence et de l'aide du réseau social lors du processus d'insertion socioprofessionnelle. Cette influence et cette aide peuvent avoir lieu aux niveaux suivants :

1. échanger de l'information avec les membres de son réseau social sur le marché du travail et sur les emplois disponibles;
2. créer des contacts professionnels par le biais du réseau social;
3. être recommandé par un membre de son réseau social à un employeur;
4. recevoir une offre d'emploi d'un des membres de son réseau social.

Ici, nous ne visons pas à effectuer une analyse structurale pour saisir la forme du réseau social, mais plutôt à décrire la manière dont le réseau social est utilisé pour obtenir un emploi par les sujets de l'étude (*ego*) et l'influence qu'ils ont sur eux. Ainsi, nous focalisons sur le réseau personnel de la personne et non sur le réseau complet. Dans l'analyse d'un réseau complet, la relation entre les *alters* (membres du réseau social) est tenue pour compte, alors que dans un réseau personnel, elle ne l'est pas (Degenne et Forsé, 2004).

En lien avec l'objectif de ce projet de recherche, les questions suivantes serviront de guide : quelles sont les stratégies d'insertion socioprofessionnelle utilisées par les

immigrants sélectionnés en tant que travailleurs qualifiés et qui résident à la ville de Sherbrooke? Quel est le rôle des réseaux sociaux lors du processus d'insertion socioprofessionnelle? Puis aussi cette sous-question : quels sont les obstacles rencontrés lors du processus d'insertion socioprofessionnelle?

2.6 La pertinence sociale

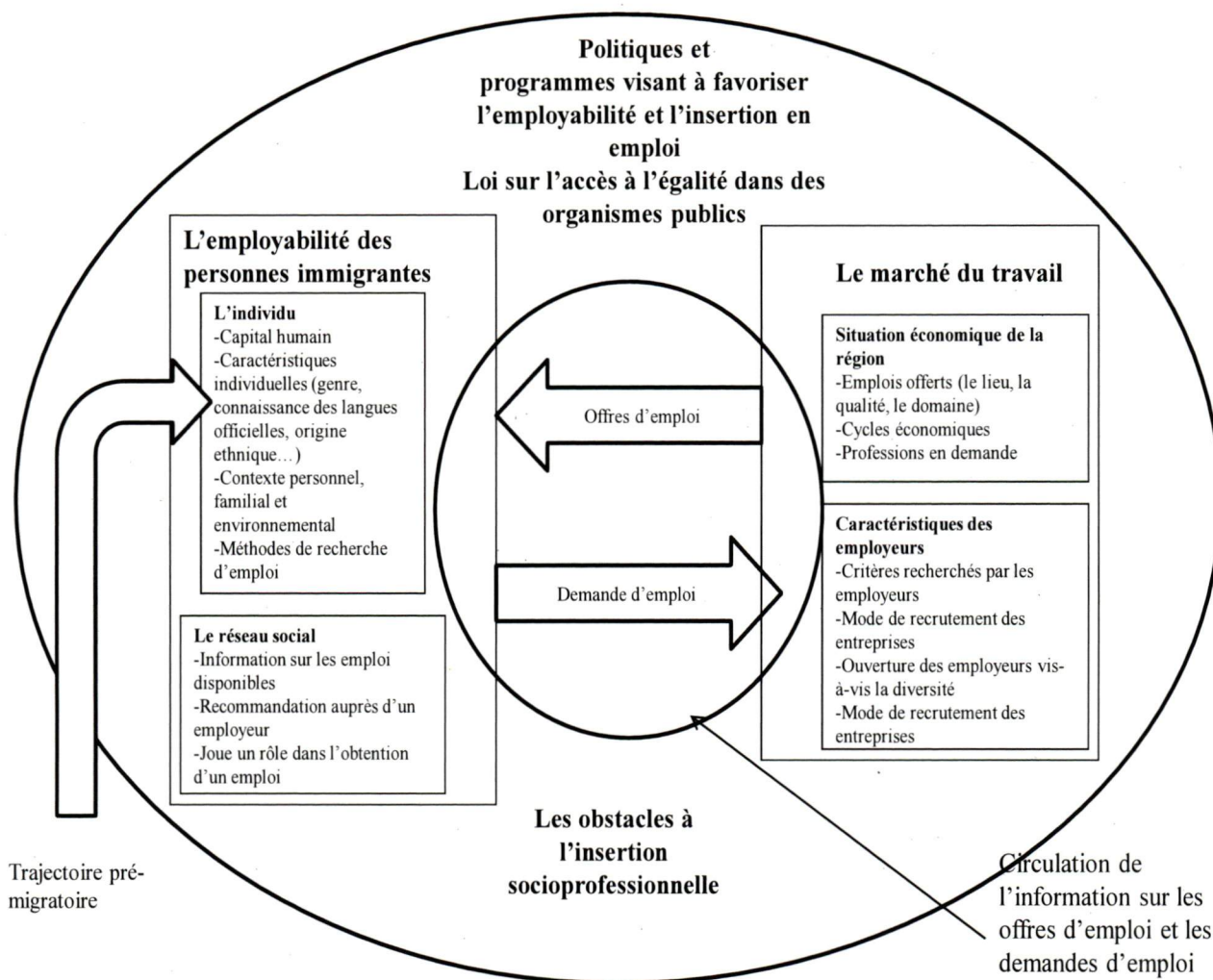
Ce projet de recherche s'inscrit dans les préoccupations des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux étant donné qu'ils seront de plus en plus appelés à œuvrer auprès d'une population immigrante qui est en constante augmentation à Sherbrooke. Également, ce projet de recherche peut permettre à ces professionnel(le)s, à mieux comprendre les besoins des immigrants en matière d'insertion socioprofessionnelle et l'importance du réseau social lors du processus d'insertion socioprofessionnelle.

Qui plus est, les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes entraînent des conséquences individuelles parce que ces personnes se retrouvent dans une situation économique précaire. Cette précarité les expose à d'autres problèmes sociaux et amène des conséquences pour la société notamment par l'augmentation des coûts sociaux.

Au Québec et ailleurs dans le monde, l'immigration amène certains enjeux de société qui sont régulièrement abordés dans les médias et débattus dans l'arène politique. Au Québec, que l'on parle d'accommodements raisonnables, du nombre d'immigrants admis, d'enjeux linguistiques ou encore du transfert des compétences des immigrants au marché du travail, ce sont des enjeux sur lesquels nous devons collectivement nous pencher plus sérieusement. Il faut aussi se questionner sur l'approche de la société d'accueil vis-à-vis de l'immigration qui est vue surtout comme visant à combler les besoins démographiques et économiques du pays et de la province. Or, il ne faut pas oublier qu'on parle

d'individus qui viennent au Canada dans l'espoir d'améliorer leur situation socioéconomique et ils se retrouvent dans une situation égale ou pire dans bien des cas.

**Schéma 1: Les dimensions impliquées dans le contexte d'insertion
socioprofessionnelle des immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés**



CHAPITRE 3

PORTRAIT DE L'ESTRIE ET DE LA VILLE DE SHERBROOKE

3.1 La démographie

3.1.1 Population de l'Etrie et de la Ville de Sherbrooke

En 2009, la population estrienne s'élevait à 307 389 habitants et parmi ce nombre, 153 384 personnes résidaient à Sherbrooke. Plus de la moitié des habitants de Sherbrooke se situait dans les tranches d'âge des 25 à 44 ans et des 45 à 64 ans, avec respectivement, 41 292 et 42 713 personnes. (ISQ, 2010a). De 2006 à 2009, l'Etrie a connu un faible accroissement de sa population. En 2009, l'indice de fécondité par femme était de 1,73 ce qui classe la région au 12^e rang sur les 17 régions administratives du Québec (ISQ, 2010d). Par ailleurs, on prédit que l'Etrie connaîtra un vieillissement de sa population par une diminution de la population de 0 à 64 ans et une augmentation de la population de 65 ans et plus (ISQ, 2009).

3.1.2 L'immigration en Etrie et à Sherbrooke

Parmi les 178 400 immigrants qui ont été admis au Québec de 2003 à 2007 et qui se trouvaient toujours au Québec en janvier 2009, 2 % résidaient en Etrie. Ce qui classe la région derrière celle de Montréal (67,0 %), de la Montérégie (9,5 %), de Laval (6,2 %), de la Capitale-Nationale (4,3 %) et de l'Outaouais (2,4 %) (ISQ, 2010d). En Etrie, la majorité des personnes immigrantes s'installent à la Ville de Sherbrooke (67,7 % des personnes immigrantes en 2006) (Raymond Chabot Grant Thornton, 2010). Selon les données du Recensement de 2006 de Statistique Canada, la population immigrante représente 6,3 % de la population totale de la Ville de Sherbrooke contre 4,3 % pour l'ensemble de l'Etrie (*Ibid.*).

Les 10 principaux pays de provenance des immigrants installés en Estrie en 2009 et qui ont immigré au Québec de 1998 à 2007 sont les suivants : la Colombie, la France, l'Afghanistan, la Bosnie-Herzégovine, le Maroc, la République démocratique du Congo, le Burundi, l'Algérie, la Chine et l'Argentine (MICC, 2009b). De plus, chez les immigrants qui ont été admis au Québec de 1998 à 2007 et qui résidaient en Estrie en 2009, plus de la moitié, soit 61 % possédaient 14 années et plus de scolarité au moment de leur admission (*Ibid.*).

En 2006, il y avait 9 155 personnes immigrantes (1^{ère} génération) installées dans la Ville de Sherbrooke. Parmi celles-ci, 1 110 ont immigré de 1991 à 1995, 1 445 de 1996 à 2000 et 3 615 de 2001 à 2006. La Ville de Sherbrooke connaît donc une augmentation de l'immigration sur son territoire depuis les dernières années. Les immigrants installés à Sherbrooke proviennent principalement de l'Amérique du Sud, de l'Europe (principalement d'Europe occidentale et méridionale), et de l'Afrique (principalement d'Afrique du Nord). Au cours des dernières années, la proportion d'immigrants de l'Afrique et de l'Amérique Centrale et du Sud a augmenté à Sherbrooke, alors qu'il y a eu une diminution de la proportion d'immigrants depuis les États-Unis et l'Europe (Raymond Chabot Grant Thornton, 2010).

Tableau 3: Proportion des immigrants dans la ville de Sherbrooke selon leur région de provenance en 1996 et en 2006¹¹

Région de provenance	1996	2006
États-Unis	15,4	8,2
Amérique Centrale et du Sud	16,1	19,8
Afrique	9,6	20,1
Europe	41,9	34,1
Antilles et Bermudes	2,9	3,2
Asie et Moyen-Orient	13,9	14,4
Océanie et autres	0,3	0,3

¹¹ Raymond Chabot Grant Thornton, 2010

En 2006, la majorité des personnes immigrantes, soit 94 %, vivant sur le territoire de la Ville de Sherbrooke étaient âgées de moins de 45 ans. La catégorie d'âge pour laquelle on comptait la plus grande population d'immigrants était les 25 à 44 ans inclusivement. Il y avait 3880 personnes immigrantes qui se trouvaient dans cette catégorie d'âge (environ 42 %). Chez l'ensemble de la population de la Ville de Sherbrooke, c'était aussi la tranche d'âge où l'on retrouvait le plus grand nombre de personnes (12 100 /144 595 habitants). Par contre, 59 % chez l'ensemble de la population représentait les 44 ans et moins (Ville de Sherbrooke, 2008).

Concernant les catégories d'immigration, il y a eu une augmentation de la proportion d'immigrants économiques (37, 8 % en 2009) dans la Ville de Sherbrooke au cours des dernières années et une diminution de la proportion des réfugiés (49 % en 2009). Cependant, la proportion de réfugiés à Sherbrooke reste plus importante que la proportion d'immigrants économiques (Raymond Chabot Grant Thornton, 2010).

La Politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes

En 2004, la Ville de Sherbrooke s'est dotée d'une politique en matière d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes, avec quatre orientations : « favoriser l'accès aux services municipaux à tous les citoyens issus de l'immigration; encourager la représentativité des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activités municipales; favoriser le rapprochement interculturel; [et] développer le partenariat. » (Ville de Sherbrooke, 2004) La première orientation vise à ce que les services dispensés puissent être adaptés à la population ethnoculturelle en considérant ces différentes caractéristiques (culturelle, linguistique, statut migratoire, etc.). Dans le document *Politique d'accueil et intégration des personnes immigrantes* (*Ibid.*, p.16), il est spécifié que les mesures prévues pour cette orientation ne doivent pas « [...] générer des contraintes excessives pour l'organisation municipale [et] ni compromettre le bien-être

général. La seconde orientation, soit encourager la représentativité des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activités municipales, a pour but de favoriser la participation civique et l'insertion en emploi des personnes issues de l'immigration. En ce sens, la Ville s'engage, entre autres, à informer les personnes immigrantes sur leurs droits et sur le programme d'accès en emploi, d'outiller et d'informer les personnes responsables des ressources humaines et les gestionnaires à la diversité culturelle et d'assurer l'équité lors des processus d'embauche. La troisième orientation concerne le rapprochement interculturel. La Ville vise à augmenter les lieux de rencontres entre les différentes cultures sur le territoire sherbrookoïse, et ce, afin de réduire les préjugés, le racisme et la discrimination et dans l'optique qu'il règne une cohabitation harmonieuse. La quatrième orientation est de développer le partenariat. En matière d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants, la Ville doit travailler avec plusieurs acteurs qui ont des responsabilités partagées. Il est donc essentiel de renforcer le partenariat entre les différents acteurs et de bien définir le rôle de chacun. Les axes d'intervention en lien avec cette orientation tentent de contrer, principalement, les problématiques d'accès au logement et d'intégration professionnelle vécues par plusieurs personnes immigrantes.

Programme et services d'insertion en emploi offert en Estrie qui s'adressent aux personnes immigrantes

a) Le programme PRIIME

Afin d'aider les personnes issues de l'immigration à s'insérer sur le marché du travail, en 2005, le gouvernement du Québec a implanté le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Ce programme vise d'une part à faciliter l'intégration des personnes immigrantes ou appartenant à une minorité visible sur le marché du travail ou leur maintien en emploi et d'autre part, à inciter, en octroyant des subventions salariales, les employeurs à les embaucher (MICC, 2005b). Les subventions sont versées par le gouvernement du Québec aux PME pour l'embauche d'une personne immigrante ou appartenant à une minorité

visible et pour toutes activités offertes par l'entreprise pour faciliter son adaptation au milieu de travail.

Afin d'avoir accès à ce programme, la personne immigrante doit être résidente permanente du Canada depuis moins de deux ans, ne pas avoir d'emploi, ou en avoir un qui est inférieur à ses compétences, et ne pas avoir d'expérience de travail au Québec dans son domaine de travail (MICC, 2005b). Sont admissibles également, « les personnes à qui l'asile a été conféré, les personnes autorisées à présenter sur place une demande de résidence permanente et les titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi de la résidence permanente une fois acceptée par le Québec » (MICC, 2005 b, p.3). Les personnes appartenant à une minorité visible nées au Canada ou à l'extérieur et qui ont une résidence permanente au Canada peuvent aussi bénéficier du programme PRIIME.

Dans le cas des entreprises, il y a un seul critère d'admission au programme, c'est-à-dire qu'elles doivent compter moins de 250 employés.

b) Québec pluriel

Le programme Québec pluriel existe depuis 2004 et s'offre à Gatineau, à Sherbrooke, à Longueuil, à Montréal, à Québec et à Laval. Ce programme, d'une durée de 12 semaines, s'adresse aux personnes issues d'une minorité visible âgées de 16 à 24 ans et aux immigrants âgés de 16 à 35 ans et installés au Québec depuis moins de cinq ans. Les participants doivent également être citoyens canadiens, résidents permanents ou avoir obtenu une lettre d'acceptation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Les personnes admissibles à ce programme peuvent bénéficier des services suivants : accompagnement, mentorat, ateliers de recherche d'emploi, de formation socioprofessionnelle et de familiarisation à la réalité québécoise. (Emploi-Québec, 2009).

c) *Le Service d'accès au travail pour personnes immigrantes (SATI)*

Le SATI est chapeauté par le Service d'aide aux Néo-Canadiens (SANC), un organisme communautaire implanté dans la Ville de Sherbrooke. Ce service d'accompagnement au marché du travail offre, entre autres, de l'aide à la rédaction d'un *curriculum vitae* et donne l'accès à l'Internet aux usagers. Il aide aussi les immigrants à se familiariser avec le marché du travail québécois, avec les techniques pour trouver un emploi ainsi qu'avec les meilleures façons de se présenter devant un employeur (Raymond Chabot Grant Thornton, 2010).

3.2 L'économie et le marché du travail

En Estrie, en 2009, 165 600 personnes formaient la population active totale. On comptait, à cette même année, 153 200 personnes à l'emploi (122 900 étaient à temps plein et 30 400 étaient à temps partiel). Parmi ces emplois, 45 400 étaient dans le secteur de la production des biens et 107 800 dans le secteur des services. Ainsi, 12 400 personnes se trouvaient sans emploi. Le taux d'emploi était de 60,4 %, le taux de chômage de 7,5 % et le taux d'activité de 65,3 %. Pour l'ensemble du Québec, à la même année, le taux d'emploi était de 59,7 %, le taux de chômage de 8,5 % et le taux d'activité de 65,2 % (ISQ, 2010a). En 2010, on note un recul de l'emploi par rapport à 2009¹². Il y eut effectivement une perte de 7 800 emplois et particulièrement à l'extérieur de la RMR de Sherbrooke. Ce sont surtout les travailleurs âgés de 40 à 44 ans qui ont été affectés par ces pertes d'emplois (Emploi-Québec, 2010b).

¹² L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). (2010). *Caractéristiques du marché du travail, population de 15 ans et plus, Estrie et ensemble du Québec, 2006-2010*, [En ligne], http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil05/societe/marche_trav/indicat/tra_hist05.htm. (page consultée le 14 septembre 2011).

Tableau 4: Population active (15 ans et plus) de la région de l'Estrie¹³

Années	2006 (000)	2007 (000)	2008 (000)	2009 (000)	2010 (000)
Population active	159,0	160,5	158,4	165,9	158,5
Emploi	145,9	149,1	149,1	153,5	145,7
Emploi à temps plein	115,6	118,8	117,9	123,0	115,0
Emploi à temps partiel	30,3	30,3	31,2	30,5	30,6
Chômeurs	13,1	11,3	9,4	12,4	12,8
Taux d'activité	64,5	64,5	63,1	65,4	61,9
Taux d'emploi	59,2	59,9	59,4	60,4	56,9
Taux de chômage	8,2	7,0	5,9	7,5	8,1

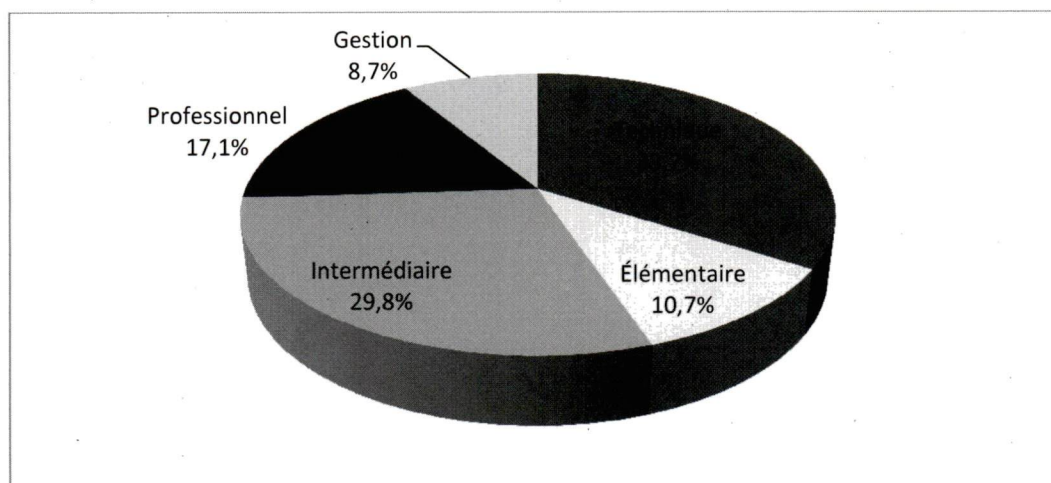
En Estrie, l'économie repose essentiellement sur des emplois du secteur tertiaire et particulièrement dans les services à la consommation et les services publics. On compte notamment deux universités et plusieurs établissements de santé sur le territoire estrien. En deuxième rang vient le secteur de la fabrication et en troisième rang celui de la construction. Enfin, se trouve en quatrième rang, le secteur primaire (chasse pêche, extraction minière et pétrolière, agriculture et foresterie). Le secteur de la fabrication occupe une part importante de l'économie de l'Estrie, en comparaison avec l'ensemble du Québec (ISQ, 2009). En effet, sur le territoire de la région, il y a de grandes entreprises dans la fabrication de papier, Domtar Inc. (800 employés) et Kruger inc. (455 employés), dans la fabrication de produits en plastique et en caoutchouc, Waterville inc. (945 employés), et dans la fabrication de matériel

¹³ *Ibid.*

de transport, Bombardier Produits récréatifs inc. (2 000 employés) (La Tribune, 2009). Dans le secteur des services, les principaux employeurs sont : l'Université de Sherbrooke (6 900 employés), le Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CHUS) (5 511 employés), la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke (CSRS) (3 384 employés), le CSSS-IUGS (2 563 employés), la Ville de Sherbrooke (1 803 employés), le Mouvement Desjardins (1 697 employés), la Commission scolaire des Sommets (1 500 employés) et la Commission scolaire des Hauts-Cantons (1 200 employés) (*Ibid.*).

Par ailleurs, sur le territoire estrien, la majorité des emplois sont de niveaux technique (33,7 %) et intermédiaire (29,8 %). Quant aux autres niveaux d'emploi, soit élémentaire, professionnel et de gestion, ils occupent respectivement 10,7 %, 17,1 % et 8,7 % de l'ensemble des emplois (Emploi-Québec, 2010a).

Figure 1 : les niveaux de compétence sur le territoire estrien à l'année 2009



14

¹⁴ Emploi-Québec, 2010a

CHAPITRE 4

CADRE CONCEPTUEL

4.1 L'intégration et l'insertion

Dans la littérature, aucune définitions sur l'intégration ne font consensus tant ce concept est complexe. Cette difficulté à définir l'intégration peut s'expliquer par le fait que ce concept est utilisé dans plusieurs disciplines (sociologie, psychologie, politique) et peut être l'objet de confusion avec d'autres concepts, dont insertion, adaptation et inclusion (Manço, 2006). Sayad (1994, p.8) explique également la confusion de ce terme :

[c]'est un processus dont on constate le terme, le résultat, mais qu'on ne peut saisir en cours d'accomplissement, car il engage tout l'être social des personnes concernées (c.-à-d. toute leur identité) et aussi de la société dans son ensemble. C'est un processus continu auquel on ne peut assigner ni commencement ni aboutissement, un processus de tous les instants de la vie, de tous les actes de l'existence.

Plusieurs sociologues ont défini le concept de l'intégration, mais l'un des précurseurs est Durkheim, lorsqu'il a traité de la question du problème de l'intégration des sociétés modernes (Schnapper, 2007). L'intégration était plutôt abordée dans une perspective sociétale, c'est-à-dire l'intégration de la société, davantage que l'intégration d'un individu à la société.

D'autres chercheurs se sont intéressés à ce concept, mais en focalisant sur l'intégration de l'individu à la société. C'est le cas d'Abou (1988). Il distingue trois niveaux d'intégration : de fonctionnement, de participation et d'aspiration. L'intégration de fonctionnement réfère à la capacité de la personne à comprendre la langue et à la parler ainsi qu'à comprendre et à utiliser les codes de la société, afin d'être en mesure de travailler et d'être autonome. En ce qui a trait à l'intégration de participation, il s'agit de

la capacité de la personne à jouer un rôle actif dans la société. Quant à l'intégration d'aspiration, elle consiste à ce que l'individu soit une partie intégrante de la société.

Le terme intégration est également employé au plan politique. Au Québec, différentes publications gouvernementales décrivent ce concept, entre autres la politique de 1990 en matière d'immigration, *Au Québec pour bâtir ensemble*, et le plan d'action 2004-2007. Dans le document *Au Québec pour bâtir ensemble*, le concept d'intégration est décrit comme un processus qui implique à la fois l'individu et la société d'accueil. On fait référence à une interaction qui se produit entre les deux parties. On prône ici une ouverture de part et d'autre et une adaptation réciproque. Cette adaptation, chez l'individu, se traduit, entre autres par la nécessité pour certains d'apprendre une nouvelle langue, de se créer des liens sociaux, de se familiariser avec les codes culturels et les normes de la société d'accueil et de trouver un emploi (MRCI, 2004). Afin de faciliter une intégration réussie chez les personnes immigrantes, différents acteurs, du domaine privé, public ou communautaire, doivent collaborer et se concerter (*Ibid.*).

D'autre part, comme mentionné précédemment, il y a souvent une confusion entre les termes intégration et insertion. Bien que ces deux concepts se rapprochent et peuvent parfois être employés dans le même sens, certaines distinctions sont apportées dans la littérature entre ceux-ci. En effet, selon Loriol (1999) l'intégration est plutôt vue dans une perspective collective et l'insertion dans une perspective individuelle, par exemple, lorsqu'on traite de l'exclusion des individus à la société. De fait, ce terme se serait développé dans le champ de l'action publique, en visant les personnes qui se trouvent dans une situation précaire sur le plan socioéconomique (Castrà, 2003; Loriol, 1999). Le terme insertion, dans son usage, est aussi plus neutre que le terme intégration parce que l'usage de ce dernier terme est difficilement indissociable de la notion de culture (Sayad, 1994).

Certains chercheurs définissent les différents modes d'insertion (social, économique, politique...) comme faisant partie intégrante du processus d'intégration (Gaillard, 1997; Llorca, Poussin et Cazals-Ferré, 2004). Autrement dit, lors du processus d'intégration, l'individu insère différentes structures de la société. L'accomplissement de ces différents processus d'insertion lui permet de s'intégrer dans la collectivité. Ainsi, dans cette optique le concept d'intégration renvoie à quelque chose de plus large que celui de l'insertion.

À la lumière des écrits consultés, dans le cadre de ce projet de mémoire, notre conception du terme intégration est celle d'un processus à long terme qui réfère à l'ensemble des composantes de la société. Puis, les individus (une composante de la société) sont intégrés par différents processus d'insertion (socioculturelle, politique, économique...) aux structures de la société. Ainsi, certains individus peuvent être insérés seulement dans certaines structures de la société et demeurer exclus de certaines autres, ce qui peut faire en sorte qu'ils ne soient pas totalement intégrés. Il apparaît donc un risque d'exclusion sociale.

4.2 L'insertion socioprofessionnelle

Un autre concept central à ce projet d'étude est l'insertion socioprofessionnelle. Ce concept amène une certaine confusion dans sa définition, à savoir quand l'insertion socioprofessionnelle débute et quand elle se termine. L'insertion socioprofessionnelle est souvent abordée sous l'angle du passage de la formation vers la vie active ou de la période de la recherche d'emploi, jusqu'à l'obtention d'un emploi (Trottier et *al.*, 1997). Dans notre conception de l'insertion socioprofessionnelle, nous tenons compte de trois paramètres : la stabilisation, la socialisation professionnelle et la satisfaction en emploi (Paugam, 2000; Trottier et *al.* 1997) La stabilisation en emploi signifie qu'une personne ne prévoit pas changer d'emploi à court terme. Elle n'est pas en recherche d'emploi. Elle a aussi une sécurité d'emploi. Avant d'arriver à une stabilité d'emploi, la personne peut

passer par différentes étapes : recherche d'emploi, formation, chômage et inactivité (Paugam 2000; Trottier et *al.*, 1997). Par opposition, les emplois à temps partiel, non désirés, contractuels, temporaires ou sur appel, avec peu ou pas d'avantages sociaux, sont des formes d'instabilité de l'emploi (Paugam, 2000). La socialisation professionnelle, telle que définie par Dubar (1991), réfère à l'identité professionnelle de l'individu construite selon sa perception et celle que lui renvoient les autres (collègue de travail, employeur, institutions). Pour Fugate et *al.* (2004), l'identité professionnelle est une construction qui se crée à travers les aspirations, les expériences de travail et la perception des expériences de travail d'une personne. L'identité professionnelle n'est donc pas quelque chose de statique, car elle évolue au fil du temps. C'est également la façon dont les gens se définissent dans un contexte de travail. « *In the career context, 'who I am' may include goals, hopes, and fears; personality traits; values, beliefs, and norms; interaction styles; time horizons; and so on.* » (*Ibid.*, p.19). Elle influence les choix de carrière et les moyens pris par une personne pour arriver à ses fins. Quant à la satisfaction en emploi, elle renvoie à l'épanouissement de la personne qui l'exécute (valeur intrinsèque du travail), au salaire offert, aux possibilités d'obtenir une promotion ainsi qu'aux autres avantages matériels qui s'ajoutent (valeurs extrinsèques du travail), à l'ambiance de travail et à la qualité des relations de travail (*Ibid.*). Dans le cadre de ce projet de recherche, nous nous intéressons à la perception de la personne quant à sa satisfaction au travail et selon ses critères, soit ce qui est important pour elle et qui lui permet d'affirmer qu'elle est satisfaite ou non de son emploi (Paugam 2000).

Paugam (2000) distingue quatre types d'intégration professionnelle : l'intégration assurée, l'intégration incertaine, l'intégration laborieuse et l'intégration disqualifiante. Afin de définir les quatre types d'intégration, il utilise deux dimensions, soit la satisfaction dans le travail et la stabilité de l'emploi (deux dimensions auxquelles nous tenons compte pour ce projet d'étude). L'intégration assurée (l'idéal type) désigne que la personne est satisfaite de son travail et a un emploi stable. Pour l'intégration incertaine, la

personne est satisfaite de son travail, mais son emploi est instable. En ce qui a trait à l'intégration laborieuse, il s'agit du contraire : le travail n'est pas satisfaisant, mais l'emploi est stable. Dans le cas de l'intégration disqualifiante, les deux dimensions sont négatives. La personne est donc insatisfaite de son travail et son emploi est instable.

D'autre part, l'insertion socioprofessionnelle peut être définie et analysée sous un angle objectif ou subjectif. Dans l'analyse objective, c'est le chercheur qui détermine le début et la fin du processus d'insertion socioprofessionnelle, alors que dans une analyse subjective c'est la personne qui les définit (Vincens, 1997). Dans le cadre de ce projet de recherche, il est déterminé que le processus d'insertion socioprofessionnelle débute lorsque la personne est à la recherche d'un emploi et pose des actions pour s'insérer professionnellement. Quant à la fin du processus, il s'arrête lorsque la personne est en emploi et n'est plus à la recherche d'emploi au moment de l'entrevue.

4.2.1 L'employabilité

L'employabilité joue un rôle dans le processus d'insertion socioprofessionnelle, car plus un individu est employable aux yeux d'un employeur et plus il risque de trouver un emploi. Cette logique s'applique inversement à un individu jugé inemployable. Également, l'employabilité influence les méthodes d'insertion socioprofessionnelle mises en œuvre par un individu (Fugate et *al.*, 2004). Plus encore, avec les transformations du marché du travail qui ont occasionné une moins grande stabilité d'emploi qu'auparavant, les entreprises ne peuvent plus garantir un emploi à vie à leurs employés, ce qui amène les individus à se responsabiliser à l'égard de leur projet de carrière et à être plus mobiles. Ainsi, le concept d'employabilité est souvent défini dans une perspective individuelle où l'on tient compte surtout du capital humain de la personne. Or, envisager l'employabilité que dans une perspective individuelle comporte un piège, celui d'exclure les personnes qui se retrouvent sans travail et de les rendre les uniques responsables de leur situation

(Moreau, 1997). Pourtant, il n'y a pas d'emploi pour tout le monde. Ainsi, aux fins de ce projet de mémoire, le concept d'employabilité est défini en tenant compte de la composante individuelle, mais également d'autres, plus collectives, qui interagissent avec l'individu, notamment le marché du travail et les entreprises. Les dimensions suivantes sont donc considérées pour définir l'employabilité : les caractéristiques individuelles, le capital humain, le marché du travail, et le contexte politique ainsi que le réseau social. Les dimensions sont présentées ici en excluant le réseau social, car le lien entre l'emploi et cette dimension a été présenté antérieurement au chapitre 2.

Les caractéristiques personnelles se rapportent à la personne sur le plan biologique, physique, comportemental et psychologique. En voici quelques exemples : l'état de santé physique et psychologique, le genre, l'utilisation de méthodes utilisées pour trouver un emploi, l'emploi visé en rapport aux qualités personnelles, la mobilité géographique et la flexibilité au travail (les heures de travail, le salaire offert, le secteur d'emploi...) (McQuaid et *al.* 2005).

Le capital humain réfère à différents facteurs caractérisant un individu en rapport au travail : l'expérience de travail, le niveau d'éducation, la formation, l'intelligence émotionnelle, les habiletés cognitives, la productivité et l'ancienneté au travail, les compétences, les connaissances, les aptitudes et l'âge (Fugate et *al.*, 2004). McQuaid et *al.* (2005) tiennent compte, dans leur analyse de l'employabilité, de différents types de compétence : les compétences personnelles (motivation, initiative, autonomie ...) et les compétences transférables au travail (le langage, le travail en équipe, la capacité d'adaptation, la communication interpersonnelle...).

Pour Fugate et *al.* (2004), la capacité d'adaptation occupe une place centrale dans la définition du concept. Pour ces auteurs (2004), les personnes qui ont une capacité d'adaptation élevée s'ajustent plus facilement aux changements sur le marché du travail.

Cinq caractéristiques personnelles font augmenter la capacité d'adaptation d'un individu : la curiosité intellectuelle, l'optimisme, l'ouverture, le locus de contrôle interne et la perception de l'efficacité. En effet, avoir une curiosité intellectuelle amène une personne à s'interroger sur les opportunités d'emplois et sur les qualifications et compétences requises pour obtenir tel ou tel emploi. Se tenir à jour sur le plan des savoirs dans son domaine de travail permet également de s'adapter aux changements sur le marché du travail. Les gens optimistes et qui ont une perception positive de leurs capacités n'ont pas peur d'être confrontés à de nouvelles situations et sont plus aptes à relever des défis que les gens pessimistes. L'ouverture est aussi une caractéristique qui amène les individus qui la possèdent à être plus flexibles lors de changements (par exemple, lors d'apprentissage de nouvelles technologies). Les individus qui ont un locus de contrôle interne croient qu'ils ont de l'influence sur leur environnement et ils sont donc proactifs dans les actions qu'ils posent.

Les deux dernières dimensions, le marché du travail et le contexte politique sont définis à partir des travaux de McQuaid et *al.* (2005). La première, le marché du travail, se divise en quatre catégories : les facteurs reliés au marché du travail, les facteurs macroéconomiques, les caractéristiques des emplois offerts et les facteurs en lien avec les méthodes de recrutement des employeurs. Dans le cas des facteurs reliés au marché du travail, on réfère notamment aux taux et à la nature des emplois offerts sur le marché du travail local, régional et national, l'endroit où se trouve les emplois (centralisés ou éloignés) et la main-d'œuvre disponible par rapport au nombre d'emplois à combler. Les caractéristiques des emplois offerts renvoient à la rémunération proposée, les conditions de travail, les opportunités et le statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire, permanent) des postes à combler. Quant aux facteurs en lien avec le recrutement des employeurs, les auteurs incluent les procédures de recrutement des employeurs (par le bouche-à-oreille, par l'entremise de leur réseau social, par des agences et des bureaux de placement...), la préférence des employeurs (embaucher une personne

expérimentée ou non expérimentée), la discrimination à l'embauche, c'est-à-dire refuser d'employer une personne en raison de son âge, de son statut socioéconomique, de son origine ethnique, de son genre...).

La deuxième dimension, le contexte politique, inclut les politiques en matière d'emploi et d'autres politiques favorisant l'accès à l'emploi. Pour exemple de politiques en matière d'emploi on peut nommer l'accessibilité à des services publics pour favoriser la recherche d'emploi et la transition de l'éducation vers le marché du travail, l'accès à la formation continue, la mise sur pied de programmes, les subventions pour favoriser l'insertion en emploi de certains publics visés (chômeurs, femmes, immigrants). Les autres politiques favorisant l'accès en emploi sont, entre autres, l'accès à un service de garderie (par exemple, les garderies à 7 \$ au Québec) et l'accès au transport en commun (McQuaid et *al.*, 2005).

4.2.2 Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle

La notion de stratégie vient du domaine militaire. Elle traduit la marge de manœuvre qu'un individu possède et les actions qu'il met en œuvre. Une stratégie est aussi plus ou moins consciente et permet de faire face à un changement. Elle peut être individuelle ou collective (Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994). Qui plus est, les stratégies mises en place dépendent de la façon dont la personne perçoit la situation et de l'influence provenant de son environnement (Camilleri et *al.*, 1990). L'analyse en termes de stratégies permet de concevoir l'individu comme un acteur qui fait des choix plutôt que comme un objet qui est déterminé socialement.

4.2.3 Le réseau social

Un réseau social se crée par l'interaction entre les individus qui développent des relations entre eux. Ces relations peuvent être de natures différentes. Le réseau social est aussi porteur de l'histoire d'un individu. Au fil du temps, l'individu a développé des relations selon les lieux où il a été et les étapes de sa vie. De même, le parcours de vie d'une personne est influencé par son réseau social. Cette influence se manifeste, entre autres par des conseils, de l'information, des opinions, des expériences de vie qui servent de modèle à suivre ou à ne pas suivre. (Bidart, 2008). Forsé et Langlois (1997, p.29) définissent le réseau social comme étant :

« [...] un ensemble de relations entre un ensemble d'acteurs, ces relations pouvant être de nature fort variée (pouvoir, échanges de cadeaux, amitié, etc.), l'ensemble en question pouvant lui-même être organisé (une entreprise par exemple) ou non (comme un réseau d'amis). »

Qui plus est, le réseau social ne forme pas un ensemble statique puisque sa composition, sa taille et les liens entre les agents peuvent se transformer (Bidart, 2008).

Voici certaines dimensions d'un réseau social dont nous allons tenir compte dans le cadre de ce projet de mémoire :

a) La taille du réseau social

La taille du réseau social signifie le nombre de personnes qui font partie du réseau social d'un individu. La taille du réseau social peut se modifier au travers sa trajectoire de vie (Biron et *al.*, 2008).

b) L'attribut du lien

L'attribut du lien réfère aux caractéristiques des membres du réseau (Biron et *al.*, 2008). Nous nous intéressons particulièrement aux caractéristiques des membres du réseau

social en rapport à l'emploi, à savoir s'ils travaillent ou non et le cas échéant, le type de poste qu'ils occupent.

c) La force des liens

Granovetter (1973) a développé une théorie concernant la force des liens dans la recherche d'emploi. La force des liens est déterminée selon quatre critères : la durée de la relation, l'intensité émotionnelle de la relation, l'intimité et l'échange réciproque de services. À partir de ces critères, les liens forts et les liens faibles peuvent être différenciés. Les liens forts sont directement entretenus avec des personnes dont nous sommes plus intimes (famille, amis) tandis que les liens faibles sont indirects et non intimes. Par exemple, une personne peut entretenir un lien faible avec un ami de son ami. C'est par l'intermédiaire de son ami qu'elle a ce lien. Ce lien crée un pont (*bridging*) vers d'autres réseaux sociaux qui offrent de l'information et apportent de nouvelles ressources et opportunités. Granovetter (1973) mentionne que les liens faibles mènent davantage à des opportunités d'emplois que les liens forts.

d) Les principes d'homophilie et d'hétérophilie

Lin (1995) aborde les principes d'homophilie et d'hétérophilie. Le principe d'homophilie signifie que les interactions sociales s'opèrent entre des individus ayant relativement la même position dans la hiérarchie de la structure sociale; ces personnes peuvent échanger des ressources de manière équitable, c'est-à-dire donner autant que recevoir. D'autre part, le principe d'hétérophilie réfère aux interactions sociales entre des personnes n'appartenant pas à la même position dans la hiérarchie. L'utilisation de liens faibles permet d'entrer en relation avec des personnes appartenant à une autre position dans la hiérarchie de la structure sociale. Dans ce cas, les liens faibles bénéficient davantage aux personnes ayant un faible statut qu'aux personnes ayant un statut élevé. En effet, celles-ci se retrouvent déjà au sommet de la hiérarchie, ainsi les liens faibles ne permettent pas d'aller plus haut dans la hiérarchie. Or, ce n'est pas le cas pour les personnes ayant un

faible statut, car l'utilisation de leurs liens faibles peut mener à une ascension dans la hiérarchie sociale. De plus, les individus qui ont un statut élevé ont plus tendance à être insérés dans des réseaux influents, diversifiés et étendus alors que les individus ayant un faible statut s'insèrent davantage dans des réseaux restreints, peu influents, dont les membres présentent des caractéristiques semblables.

e) Le capital social

Le capital social se développe au travers les relations entre les agents formant un réseau social. Le capital social signifie un investissement dans ses relations sociales pour pouvoir éventuellement en obtenir un bénéfice (Lin, 1999). Pour Bourdieu (1980, p.1), un des précurseurs de ce concept « [l]e capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un *réseau durable de relations* plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance ou d'interreconnaissance ». L'interconnaissance et l'interreconnaissance signifient que la réciprocité dans la relation entre deux personnes doit être présente pour qu'il y ait création d'un capital social. Lin (1999) définit le capital social comme des ressources qui peuvent être accessibles et mobilisées *via* un réseau social dans le but d'atteindre un ou des objectifs (ex., décrocher un emploi). Les ressources ne sont pas celles qu'un individu possède, mais elles lui sont accessibles *via* son réseau social, c'est-à-dire ses liens directs et indirects (Lin, 1995). La quantité et la qualité des ressources accessibles varient d'un réseau à un autre et dépendent de la position en termes de pouvoir, d'influence et de prestige du lien dans la structure sociale et de la relation entretenue avec ce lien (aspect affectif) (Lin et *al.*, 1981). Ainsi, à l'intérieur d'un réseau social, un échange de ressources se produit en fonction de la réciprocité des relations entre les individus et de la qualité et de la quantité des ressources insérées dans le réseau social. D'après Lévesque (2000), le capital social se produit seulement dans le cas où les échanges de ressources renvoient à des actions instrumentales et non expressives (ex. : soutien affectif ou émotionnel). Il se produit donc entre des liens faibles.

f) Le soutien relationnel

Le soutien apporté par les réseaux sociaux peut se présenter sous différentes formes notamment affective, instrumentale et informationnelle (Keown, 2009). La forme affective réfère au soutien émotionnel, l'instrumentale représente notamment les services rendus et l'aide financière. Quant à la forme informationnelle, elle renvoie à l'information qui circule aux travers les réseaux sociaux. Les formes informationnelle et instrumentale sont importantes dans l'obtention d'un emploi. L'échange d'information à l'intérieur des réseaux sociaux permet de faire le lien entre le chercheur d'emploi et les offres d'emploi disponibles. Certaines offres d'emploi ne sont pas nécessairement affichées et accessibles à tous. Quant à la forme instrumentale, elle peut se traduire, entre autres par la recommandation d'un des membres de son réseau social à un employeur. Ce service rendu n'est pas nécessairement fait dans l'optique d'en obtenir un en échange dépendamment de la relation entretenue entre l'aidé et l'aidant.

CHAPITRE 5

MÉTHODOLOGIE

5.1 Type de recherche privilégié

Le type de recherche privilégié pour cette étude est qualitatif. Cette méthode s'avérerait appropriée vu les objectifs visés par ce projet de recherche, c'est-à-dire la description des stratégies développées par les travailleurs qualifiés issus de l'immigration pour s'insérer socialement et professionnellement au sein de leur société d'accueil ainsi que le rôle de leur réseau social lors de ce processus. Nous avons aussi opté pour une recherche qualitative parce que nous avons tenu compte du contexte dans lequel vivent les personnes ainsi que des interactions qu'elles ont avec leur milieu, ce qui représente une spécificité des recherches qualitatives (Fortin, 2006). De plus, nous nous intéressons au sens donné par les individus à leur processus d'insertion socioprofessionnelle. Nous ne cherchions donc pas à savoir s'ils avaient réussi ou non leur insertion socioprofessionnelle à partir d'indicateurs quantitatifs.

La démarche qui a traversé l'ensemble de la réalisation de ce projet de mémoire était inductive. En effet, tout au long de l'étude, l'objet de recherche a été construit progressivement. Nous avons effectivement consulté la littérature lors de l'étape de la recension des données, mais aussi lors de l'analyse des données. Cette façon de procéder est associée à la recherche qualitative. Dans la recherche quantitative, les étapes de la recherche se font selon une démarche déductive (Chevrier, 2009).

5.2 Position épistémologique

Séville et Perret (2003) ont identifié trois positions épistémologiques dans lesquelles les recherches peuvent s'inscrire : le constructivisme, l'interprétativisme et le positivisme.

À plusieurs égards, les positions épistémologiques interprétativiste et le constructiviste se rejoignent. En effet, dans les deux positions, la connaissance est vue comme étant subjective et contextuelle (*Ibid.*). Ainsi, un phénomène social peut être expliqué de différentes manières pourvu que chaque explication soit plausible (Mucchielli, 2005). Par contre, ce qui diffère, est que la première cherche à comprendre la façon dont les individus interprètent la réalité (le sens qu'ils en donnent), alors que l'autre cherche à construire une réalité (Séville et Perret, 2003). Le courant positiviste est tout autre. Ici, la connaissance est objective et elle représente une vérité scientifique (*Ibid.*).

Dans le cadre de ce projet de recherche, nous avons adopté une position épistémologique constructiviste. Dans notre conception, une connaissance est toujours en construction, donc inachevée. Ce qui est vrai aujourd'hui peut être réfuté demain. La perception du même phénomène peut varier en fonction des expériences individuelles, des caractéristiques personnelles, des repères de la personne, du milieu où le phénomène est étudié, etc. Également, notre position épistémologique se reflète dans nos choix méthodologiques par rapport à la méthode de la collecte des données (entrevue semi-dirigée) qui permet une co-construction de la réalité.

5.3 L'échantillonnage

Pour cette recherche nous avons eu recours à une méthode d'échantillonnage non probabiliste en boule de neige (Fortin, 2006). Nous avons d'abord contacté des personnes dont les caractéristiques correspondaient à nos critères de recherche ou qui pouvaient nous mettre en contact avec d'autres personnes. Cette façon de procéder nous a permis de

former un premier noyau d'individus. Par la suite, nous avons demandé aux individus de ce noyau de nous mettre en contact avec des gens avec qui ils étaient en relation et toujours dans un souci d'avoir un échantillon tout de même diversifié par rapport au genre et au pays de provenance. Nous voulions effectivement un échantillon mixte dont les individus ne proviennent pas tous du même pays ou de la même région du monde.

Ainsi, dans le cadre de ce projet de recherche, 12 personnes ont été sélectionnées. En fonction de critères qui avaient été déterminés au préalable, l'échantillon était composé de six hommes et six femmes qui résidaient à Sherbrooke au moment des entrevues et qui se trouvaient au Canada depuis dix ans et moins. Onze personnes ont été sélectionnées en tant que travailleurs qualifiés. Un participant à l'étude avait dans un premier temps un statut d'étudiant international et a obtenu, par la suite, une résidence permanente. Tous les participants maîtrisaient le français. De plus, ils provenaient de huit pays différents (voir le tableau 5).

Tableau 5 : Pays de provenance et groupe d'âge des participants à l'étude

Nom fictif	Pays de provenance	Groupe d'âge
Farida	Tunisie	35 à 44 ans
Anita	Uruguay	45 à 54 ans
Mercedes	Paraguay	35 à 44 ans
Maria	Colombie	25 à 34 ans
Juana	Argentine	25 à 34 ans
Ileana	Roumanie	25 à 34 ans
Hamid	Maroc	25 à 34 ans
Fernando	Colombie	25 à 34 ans
Carlos	Colombie	25 à 34 ans
Esteban	Chili	35 à 44 ans
Ahmed	Maroc	25 à 34 ans
Sergio	Colombie	25 à 34 ans

Ainsi, les participants provenaient majoritairement de l'Amérique du Sud et particulièrement de la Colombie. Il y a trois personnes qui provenaient de l'Afrique du Nord et une personne de l'Europe de l'Est. Pour ce qui est du groupe d'âge, la majorité des participants se situaient dans les 25 à 34 ans (8 personnes). Il y a trois personnes qui appartenaient au groupe d'âge des 35 à 44 ans et une personne au groupe d'âge des 45 à 54 ans.

Le tableau ci-dessous représente le type de compétence des 12 participants à cette étude. Nous tenons compte du dernier diplôme obtenu par la personne.

Tableau 6: le type de compétence des participants

Nombre de participants par type de compétence	
Affaires, finance et administration	3
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	4
Secteur de la santé	1
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	4

5.4 La collecte des données

La collecte des données a débuté en mai 2010 et s'est terminée en mars 2011.

5.4.1 L'entrevue semi-dirigée

Les données, aux fins de ce projet de recherche, ont été recueillies à partir d'entrevues semi-dirigées.

L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le

participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé (Savoie-Zajc, 2009, p.340).

Cette méthode de cueillette des données a été retenue parce qu'elle est en accord avec les objectifs de notre projet de recherche et de notre posture épistémologique constructiviste et aussi parce que nous cherchions à comprendre le sens donné par les individus à leur processus d'insertion socioprofessionnelle. Nous avons pris pour compte que l'interviewé est en constante interaction avec son environnement et qu'il s'est interprété une « réalité » de celui-ci à travers ses expériences et sa vision des choses. Le sens qu'il donne à cette « réalité » permet au chercheur d'enrichir sa compréhension du phénomène étudié. De plus, cette méthode de collecte des données a permis de cibler des thèmes lors des entrevues et de laisser place à l'émergence d'autres thèmes. Donc, l'objet de recherche a continué de se construire lors des entrevues.

Par ailleurs, afin de favoriser le bon déroulement des entrevues, certaines techniques ont été employées, notamment la reformulation, le reflet, et la rétroaction. Les entrevues ont également débuté par des questions ouvertes comme le suggèrent Mayer et Ouellet (1991), pour favoriser l'expression la plus libre possible de l'interviewé. Dans ce contexte, les interviewés ont pu laisser cours à leur pensée et à l'expression de leurs émotions. De plus, toujours dans l'optique de favoriser le bon déroulement des entrevues, deux outils ont été utilisés, soit une grille d'entrevue thématique et une carte réseau.

Grille d'entrevue

Afin de guider nos entretiens et de couvrir les sujets de notre objet de recherche, nous avons utilisé une grille d'entrevue (annexe I). Cette grille est composée de questions ouvertes pour laisser cours à l'expression de l'interviewé et de questions fermées pour

apporter de la précision. En ce qui concerne la forme de la grille d'entrevue, l'ordre des questions respecte la chronologie des événements, c'est-à-dire que les questions portant sur la trajectoire pré-migratoire viennent avant celles sur la trajectoire post-migratoire. La grille d'entrevue se termine par des questions sociodémographiques comme il est proposé par Mayer et Ouellet (1991).

Par rapport au contenu, les questions de la première partie sur le contexte d'installation visaient essentiellement à donner une idée générale de la venue de la personne au Canada. Par exemple, est-ce que c'était un choix personnel ou un choix qui venait davantage d'un des membres de la famille? Est-ce que c'était pour acquérir de l'expérience internationale ou encore pour améliorer sa situation socioéconomique? Ensuite, d'autres questions avaient pour objectif à savoir depuis combien de temps la personne vivait au Canada et si elle s'était établie dans d'autres villes avant de s'installer à Sherbrooke, dans le but de voir sa mobilité et les raisons de son choix pour Sherbrooke (réseau social, établissements scolaires, emploi...). La deuxième partie portait sur l'insertion socioprofessionnelle. Des questions ont été posées sur les caractéristiques personnelles de l'interviewé : le ou les diplôme(s) obtenu(s) au Canada et ailleurs dans le monde, l'expérience de travail pré-migratoire, le domaine de travail, etc. Nous avons également posé des questions sur les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle (discrimination, non-reconnaissance des acquis et des compétences, non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger...), sur l'usage de services d'employabilité et/ou d'insertion en emploi, les méthodes de recherche d'emploi et sur le réseau social. Comme ce dernier est un des axes de cette étude, les questions visaient principalement à recueillir des données sur sa composition et son utilisation lors de la recherche d'emploi. La quatrième partie comportait des questions sur les données sociodémographiques de la personne.

Les outils utilisés lors des entrevues

Lors des entrevues semi-dirigées, nous avons utilisé deux outils : une carte de réseaux (voir annexe II) représentant les différentes sphères de vie de la personne (personnelle, professionnelle et sociale et communautaire) et une grille d'information sur les membres du réseau social (voir annexe III). Au moment des entrevues, nous expliquions aux interviewé(e)s le fonctionnement des outils et les objectifs poursuivis à leur utilisation.

La carte de réseaux a permis d'aider l'interviewé à identifier les personnes faisant partie de son réseau social. Ainsi, pour chacune de ses sphères de vie, nous demandions à l'interviewé d'inscrire les membres de son réseau. Cet outil a contribué à visualiser le réseau social de la personne. Ici, nous ne tenions pas compte du réseau transnational de celle-ci. La sphère de vie personnelle visait à nommer les relations familiales et amicales de la personne. Ce sont des individus avec qui l'interviewé a des liens forts. La sphère de vie professionnelle regroupait les relations entretenues dans un cadre de travail rémunéré ou scolaire (collègues de classe). Également, les intervenants et les professionnels rencontrés lors de la recherche d'emploi (conseiller en emploi, conseiller d'orientation ou autres). Ici, les relations se produisent surtout dans un cadre formalisé. La sphère de vie sociale et communautaire incluait les personnes rencontrées lors de loisirs ou d'activités de nature sociale, culturelle, spirituelle, religieuse et de bénévolat.

Une grille d'information sur les membres du réseau social a accompagné la carte de réseaux. Elle visait notamment à recueillir des données sur l'origine ethnique du membre, la nature du lien avec cette personne (ami, famille, collègue de travail), la fréquence des contacts avec cette personne et l'occupation de la personne (en emploi, sans-emploi, étudiant). Le but de cette grille était d'avoir un portrait général des membres du réseau social et de la relation entretenue avec chacun d'eux.

5.5 Méthode d'analyse des données

5.5.1 Analyse de contenu thématique

Afin de procéder à l'analyse du corpus qui était composé des verbatim des entrevues réalisées, une méthode d'analyse de contenu thématique a été privilégiée, en s'appuyant sur la démarche proposée par Paillé et Mucchielli (2008).

Paillé et Mucchielli (2008) font la distinction entre une rubrique et un thème. D'après ces auteurs, une rubrique se situe à un niveau plus abstrait qu'un thème et elle permet de classer les données. Le thème est plus précis et permet d'avoir accès à la teneur des propos des interviewés. Pour ce projet de recherche, nous avons utilisé des rubriques, en lien avec notre objet d'étude, dans l'optique de faciliter l'analyse des données. Ces rubriques ont été mentionnées antérieurement dans la partie sur la grille d'entrevue (contexte d'installation, l'insertion socioprofessionnelle, les obstacles...). L'analyse thématique, proposée par Paillé et Mucchielli (2008), s'effectue en trois opérations : le repérage, le regroupement et l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus. Aux fins de cette analyse, un support papier sera utilisé.

Nous avons opté pour une démarche de thématisation continue parce qu'elle permettait d'accéder à une analyse plus approfondie du corpus (Paillé et Mucchielli, 2008). Ainsi, nous avons procédé à une construction progressive d'un arbre thématique. Avant de commencer la thématisation, le matériau a été lu plusieurs fois afin de se l'approprier.

La première opération, le repérage, consistait à trouver tous les thèmes pertinents en lien avec les objectifs de recherche dans le matériau. Les thèmes qui ressortaient ont été inscrits directement à l'intérieur du texte et différentes couleurs ont permis d'identifier chacun des thèmes. Les différents thèmes qui ont été dégagés étaient en lien avec les

objectifs poursuivis par cette étude. Lorsque nous avons procédé à l'analyse de contenu thématique, nous partions déjà avec une classification et une thématisation qui avaient été faites lors de la construction de la grille d'entretien. En effet, cette grille d'entretien présentait des rubriques et des thèmes en lien avec l'objet de cette étude. Ceux-ci ont permis de guider l'analyse dans un premier temps.

À la deuxième opération (le regroupement), le corpus a été raffiné en diminuant la quantité de thèmes qui avaient été repérés lors de l'opération précédente. Pour ce faire, nous avons procédé à la construction d'un arbre thématique, afin de schématiser les données du corpus. Ainsi, lors de cette opération, les thèmes qui ont été repérés à l'étape précédente ont été fusionnés (une même appellation), subdivisés (deux appellations), hiérarchisés (selon l'importance des thèmes) ou encore regroupés (rattachés à d'autres thèmes).

La troisième opération, soit l'examen discursif des thèmes, avait pour but de « faire parler » les différents thèmes qui sont ressortis du corpus. L'examen discursif des thèmes nous a permis d'aller au-delà de la thématisation et donc de nous situer davantage dans une logique d'interprétation (Paillé et Mucchielli, 2008).

5.5.2 Analyse des réseaux sociaux

Pour la partie de l'analyse des réseaux sociaux, en plus des verbatim des entrevues, les données recueillies à partir des cartes réseaux et des grilles d'information sur les membres du réseau social ont été utilisées. Ces données recueillies à partir de ces outils nous ont permis de décrire la composition et la taille des réseaux sociaux des individus et de voir quelles étaient les personnes les plus souvent consultées lors de la recherche d'emploi en s'intéressant aux sphères de vie comme méthode de classification. Nous

avons identifié les récurrences et les différences d'une personne à une autre de notre échantillon en considérant les caractéristiques personnelles de chacune des personnes.

5.6 Considérations éthiques

Pour ce projet de recherche, des considérations éthiques ont été prises. Les personnes qui ont été interviewées ont toutes été informées du but et des objectifs du projet de recherche. Les participants ont tous lu et signé le formulaire de consentement du projet de recherche (Annexe IV). L'anonymat des personnes a été préservé en évitant d'inscrire de l'information pouvant mener à leur identification. Par exemple, nous avons évité d'inscrire le programme d'étude et la profession des individus en optant pour des catégories. Le nom des personnes a également été changé.

CHAPITRE 6

PRÉSENTATION DE L'ANALYSE DES DONNÉES

6.1 Le contexte d'arrivée et d'installation

6.1.1 Les raisons de l'immigration

Les principales raisons évoquées par les participants à l'étude lors de la prise de décision d'immigrer sont : l'amélioration de leur situation économique, la recherche de sécurité et l'amélioration de leur qualité de vie. Ces extraits démontrent l'insécurité et l'instabilité économique qui régnaient dans les pays de provenance de deux participantes à l'étude :

[b]on, c'est pas la guerre, mais la guérilla est présente. Il y a des régions qui ont des problèmes politiques. Les gens pensent que le FARC colombien est infiltré là-bas. Il y a beaucoup d'insécurité parce qu'il n'y a pas beaucoup de travail et il y a beaucoup de monde qui n'ont pas de travail. [...] On est sorti de notre pays, on cherchait de la sécurité, parce que dans mon pays même si on a un diplôme universitaire, on n'est pas assuré d'avoir un emploi et ici on peut avoir un diplôme technique et trouver un emploi (Mercedes).

[...] dans mon pays d'origine, il y avait une grande crise économique et même si j'avais du travail, avec mon mari on avait une petite entreprise de produits chimiques, notre client était en faillite [...] même si j'avais du travail, mon salaire n'était pas suffisant pour toute la famille (Anita).

Par ailleurs, dans la majorité des cas, les personnes ont immigré en famille et l'immigration au Canada est une décision qui a été prise en famille :

Bien, on voulait quitter le pays puis on avait décidé en couple parce que je suis venue avec mon conjoint, donc la vie n'était pas facile, on travaillait beaucoup puis on n'était pas valorisé pour ce qu'on faisait. Donc, là on cherchait à quitter pour aller ailleurs (Ileana).

Par contre, dans deux cas, les personnes ne souhaitaient pas immigrer au Canada et cette décision a plutôt été prise par leur mari.

C'est lui [mari] qui a pris la décision de venir ici puis, sept mois après, je l'ai rejoint. [...] Non, ce n'était pas vraiment dans mes projets [de venir au Canada] (Farida).

[...] ce n'est pas exactement mon choix d'immigrer au Canada, mais c'était plutôt une initiative de mon mari [...]. Non, je n'ai jamais eu l'intention [...] (Maria).

6.1.2 Occupation pré-migratoire

Avant d'immigrer au Canada, la plupart des participants étaient sur le marché du travail et plusieurs avaient cinq années et plus d'expérience dans leur domaine. En fait, il n'y a que deux personnes qui n'occupaient pas d'emploi. Une de ces personnes venait de terminer ses études et l'autre était toujours aux études.

Tableau 7 : occupation pré-migratoire et nombre d'années d'expérience des participants à l'étude

Nom	Occupation	Nombre d'années d'expérience
Sergio	Gestionnaire dans un hôtel	5 ans et plus
Esteban	Consultant en informatique	5 ans et plus
Fernando	Avocat	5 ans et plus
Carlos	Responsable de compte	3 ans
Farida	Professeure de français	5 ans et plus
Mercedes	Médecin spécialisé	5 ans et plus
Ileana	Coordonnatrice de projets	3 ans
Anita	Ingénieur chimiste	5 ans et plus
Maria	Chef de département	5 ans et plus
Ahmed	Chargé de projets	2 ans
Hamid	Aux études	-

Nom	Occupation	Nombre d'années d'expérience
Juana	Aucune (elle venait de terminer ses études)	-

6.1.3 Présence au Canada

Les participants à l'étude sont tous au Canada depuis au moins deux ans. La personne qui est présente depuis le plus longtemps au Canada y demeure depuis 10 ans. Onze personnes sur 12 se sont installées dès leur arrivée au Québec. L'autre individu a d'abord résidé au Nouveau-Brunswick avant de venir s'installer au Québec.

Tableau 8 : Présence au Canada en nombre d'années

Nombre d'années	Nombre de personnes
moins de 2 ans	0
2 à moins de 4 ans	5
4 à moins de 6 ans	2
6 à moins de 8 ans	3
8 ans et plus	2

6.1.4 Le choix de la ville

Plus de la moitié des participants à cette étude se sont établis, dès leur arrivée au Canada, à Sherbrooke. Les autres (cinq personnes), ont d'abord résidé soit à Gatineau, soit à Montréal, soit à Québec ou encore à Moncton au Nouveau-Brunswick.

Les principales raisons évoquées par les participants au sujet du choix de la Ville de Sherbrooke comme lieu d'établissement sont la présence d'universités sur le territoire — la majorité des participants ont fait un retour aux études depuis leur arrivée au Québec —

l'emploi et la présence d'un réseau social. Cet extrait résume bien l'attrait de Sherbrooke comme lieu d'établissement :

On avait déjà des amis installés. C'est sûr que c'est plus facile quand on a quelqu'un qui peut te recevoir, qui peut te donner des instructions, te dire comment tu peux faire et tout ça, c'est pourquoi on a choisi cette ville-là, mais aussi parce qu'on avait l'intention d'étudier et c'est une ville très tranquille vu que c'est une petite ville c'est pour ça qu'on est arrivé (Maria).

Pour le choix d'autres villes en région, le réseau social était aussi un facteur d'attraction.

On est arrivé directement au Québec, à Québec. On avait des amis qui habitaient là, donc on était en contact avec eux parce que sinon on ne connaissait pas du tout le Canada on ne savait pas où aller. Puis, c'est ça, on avait choisi le Québec parce qu'on avait des amis qui pouvaient nous guider un peu (Ileana).

Les mobilités secondaires des individus qui ne se sont pas dans un premier temps installés à Sherbrooke sont, pour la plupart, reliées à l'emploi. En d'autres termes, il y a eu un déplacement parce que la personne ou encore un des membres de sa famille a trouvé de l'emploi à Sherbrooke.

Par ailleurs, l'Internet et les médias sociaux permettent de connaître des gens avant d'immigrer et cela peut jouer un rôle déterminant dans le choix de la destination. Par l'information transmise, cela permet aux individus d'avoir une idée de la ville où ils souhaitent immigrer.

J'avais commencé mon blogue pendant que je faisais les démarches pour avoir le visa. Le blogue c'est utile dans le fond pour avoir une connaissance de la place, de la ville, des services, des gens. On avait trouvé des gens de l'Argentine, de la Colombie, du Mexique, mais surtout de l'Argentine (Mercedes).

Dans notre échantillon, ce type d'outil était surtout utilisé par les personnes qui provenaient de l'Amérique du Sud en excluant la Colombie¹⁵.

6.2 L'insertion socioprofessionnelle

6.2.1 Les méthodes d'insertion socioprofessionnelle

Sont présentés ici les résultats de l'analyse des entrevues portant sur l'un des axes de ce projet de recherche, c'est-à-dire les méthodes d'insertion socioprofessionnelle déployées par les personnes immigrantes. Deux dimensions étaient considérées pour cette partie de l'analyse, soit l'utilisation des méthodes d'insertion socioprofessionnelle et la perception vis-à-vis les méthodes pour décrocher un emploi.

Il en ressort que les participants appliquent plusieurs méthodes individuelles et collectives, tant formelles qu'informelles (*via* leur réseau social), afin de s'insérer en emploi. Les méthodes les plus souvent mentionnées sont : la consultation de sites web de recrutement, la consultation de leur réseau social, l'utilisation de services et la participation à des programmes et/ou des activités en matière d'employabilité et d'insertion en emploi ainsi qu'un retour aux études. Il a été identifié également comme méthodes, mais dans une moindre mesure, suivre de la formation d'appoint, s'adonner à des activités bénévoles et adopter des attitudes et des comportements valorisés dans un contexte de travail nord-américain.

Parmi les personnes qui étaient à l'emploi au moment de l'entrevue (huit sur 12), trois ont trouvé leur emploi en consultant les sites web, deux par l'entremise de leur réseau social, deux par un service public d'aide à la recherche d'emploi et une par un service privé.

¹⁵ Argentine, Chili, Paraguay et Uruguay

La méthode la plus répandue de recherche d'emploi est la consultation de sites web de recrutement gouvernementaux, privés ou autres. La majorité des personnes interviewées ont combiné cette méthode avec d'autres méthodes soit formelles ou informelles. Le fait que la consultation de sites web pour chercher du travail soit tant mise en application est probablement due à sa rapidité et à sa facilité d'accès à un nombre élevé d'offres d'emploi. Un des participants fait d'ailleurs ressortir cet aspect :

« [b]en, c'est facile une fois que c'est fait sur Internet, tu cherches juste où sont les besoins, t'envoies le curriculum vitae et c'est fait et tu attends la réponse » (Fernando).

Par contre, les personnes interviewées ont nommé certains points négatifs de la consultation de sites web. D'abord, cette méthode ne donne pas accès au marché de l'emploi caché où le recrutement se fait beaucoup par le bouche-à-oreille. Également, l'envoi d'un CV ne permet pas nécessairement d'être convoqué à une entrevue d'embauche. Ainsi, certains interviewés ont mentionné l'importance d'avoir un contact avec la personne responsable du recrutement du personnel pour décrocher un emploi.

Je pense que c'est le contact personnel qui va se vendre mieux. Un papier ne va dire rien de toi, tout est écrit alors, pour moi, tu dois avoir un contact personnel (Maria).

6.2.2 Les services bénéficiés

Concernant l'utilisation des services offerts (publics ou privés) en matière d'insertion en emploi, lors des entrevues, trois personnes ont mentionné n'avoir reçu aucun service en la matière, soit parce qu'elles se sont insérées rapidement sur le marché du travail ou parce qu'elles n'en voyaient pas la pertinence. Les neuf autres personnes ont au moins reçu un service parmi plusieurs préalablement nommés. Par exemple, certaines personnes ont participé à *La semaine d'intégration*, un service offert par le MICC qui permet de connaître de manière générale, entre autres, la région où la personne souhaite s'installer, la société québécoise et la façon de décrocher un emploi. D'autres ont évoqué les services dispensés par des organismes communautaires, par Emploi-Québec ou encore par des

agences de placement. Les salons d'emploi et les programmes de mentorat sont aussi des activités auxquelles certaines personnes ont participé.

Pour ce qui est de la perception des services bénéficiés, l'analyse a été faite de manière générale et non pas de manière spécifique sur l'ensemble des services dont les participants ont bénéficié. Le but était de constater comment les travailleurs qualifiés issus de l'immigration les perçoivent en tant que méthode pour s'insérer sur le marché du travail. Nous nous sommes également intéressés aux programmes de mentorat qui visent à développer le réseau professionnel de la personne.

Un thème qui revenait souvent est le manque d'informations sur les services offerts pour répondre à leurs besoins. Ici, le problème n'est pas nécessairement relié à un manque de ressources, mais plutôt au fait que les personnes ne savent pas où s'adresser pour les connaître. Les individus comptaient surtout sur leur réseau social pour savoir quels sont les services disponibles dans la communauté et leur appréciation de ces derniers.

Par ailleurs, il est perçu dans une certaine mesure que les services dispensés par les organismes communautaires à Sherbrooke en matière d'insertion en emploi s'adressent davantage à une clientèle peu qualifiée. C'est ce que soulève cette participante :

Je pense qu'ils sont efficaces [les services] pour les personnes qui se cherchent un travail pas qualifié oui peut-être qu'on peut trouver un travail à l'usine [...], mais pas pour nous qui avons une formation professionnelle pour nous ce n'est pas un bon instrument (Maria).

Concernant les programmes de mentorat, il y a deux personnes qui en ont fait appel. Pour ces deux personnes, le service de mentorat n'a pas permis de développer leur réseau professionnel à court terme.

Je pense comme personne ça m'a aidé beaucoup à mieux connaître la culture, la façon de penser des Québécois, la façon de voir la société et tout ça. Au niveau du travail oui, peut-être oui, mais il a fait tout ce qu'il (mentor) pouvait faire. Il a essayé de chercher dans ses amis, dans

ses réseaux pour me faire connaître. C'est sûr que je pense que peut-être pas tout de suite, mais dans le futur ça peut donner des résultats parce que je pense qu'un des problèmes des immigrants c'est qu'on n'a pas un réseau quand même (Maria).

Il est sans doute prévisible qu'un programme de mentorat permet difficilement à une personne sans emploi ou occupant un emploi précaire de développer son réseau professionnel. En effet, un programme de mentorat vise particulièrement à créer des contacts professionnels, donc des liens faibles. Or, les liens faibles fonctionnent particulièrement dans une logique d'utilité. En d'autres termes, il y a un investissement dans la relation si celle-ci permet en retour d'accéder à des ressources. Cependant, les personnes qui n'occupent pas d'emploi ou occupent un emploi précaire¹⁶ ont peu de ressources à offrir. Il est donc difficile, dans un tel contexte, de créer des liens professionnels, du moins à court terme. Par contre, le programme de mentorat semble être pertinent pour développer des connaissances sur le fonctionnement de la société d'accueil en général et plus particulièrement sur le marché de l'emploi.

6.2.3 Le bénévolat comme méthode de recherche d'emploi

Le bénévolat a été identifié comme une méthode d'insertion socioprofessionnelle parce qu'il peut permettre de se familiariser à son domaine de travail dans un contexte québécois.

Depuis que je suis venue, je fais du bénévolat. Au début j'étais dans un centre alimentaire. Puis, depuis que je suis venue ici, j'ai fait du bénévolat à la Villa Marie-Claire. Je travaillais dans la garderie. Ça m'a donné l'opportunité d'apprendre un peu le vocabulaire de la garderie (Juana).

Cette méthode a été toutefois peu utilisée. Une des raisons est probablement que la majorité des personnes interrogées ont fait un retour aux études au Québec et ont eu, pour la plupart, des stages en milieu de travail au cours de leur formation. De plus, nous

¹⁶ Les deux participants qui ont participé ont programmes de mentorat se trouvaient dans cette situation.

pensons que ce type de service serait plus efficace pour créer des contacts professionnels s'il est accompagné de stages en milieu de travail.

6.2.4 Attitudes et comportements valorisés dans un contexte de travail nord-américain

Ce qui est ressorti aussi comme méthode d'insertion socioprofessionnelle est l'adoption d'attitudes et de comportements qui peuvent différer du pays de provenance de la personne. En effet, dans un contexte nord-américain, certains comportements et attitudes doivent être adoptés ou modifiés, ce qui ne va pas de soit pour des personnes qui proviennent d'autres régions du monde. Certaines personnes interviewées ont mentionné l'importance d'apprendre à vendre ses compétences et ses qualifications lors d'entrevues d'embauche afin de décrocher un emploi.

C'est clair ce n'est pas facile, c'est décourageant, mais il faut se vendre. Des fois tu as l'impression que ton cv parle pour toi en principe pour le poste il n'y a pas de problèmes, quand on appelle pour l'entrevue tu te dis ça y est c'est bon, mais c'est dans l'entrevue finalement que ça se joue vraiment (Farida).

La flexibilité est aussi une attitude à adopter afin de s'insérer plus facilement sur le marché du travail québécois. Certains ont accepté comme premier emploi un poste temporaire, en deçà de leurs qualifications ou encore dans un domaine différent de leur formation et ce, dans l'optique d'avoir une première expérience sur le marché du travail québécois.

La mobilité pour trouver un emploi est un autre facteur qui a émergé. Ces extraits en sont des exemples :

[...] l'année passée j'ai envoyé un CV pour une organisation qui est aux États-Unis, mais pour faire de la coopération internationale avec la Colombie. Moi j'ai postulé pour ça, mais j'attends encore des réponses (Carlos).

Je travaillais à tous les jours, j'envoyais des CV, j'envoyais, j'envoyais. J'ai été obligé d'envoyer à Drummond, Victo, à Montréal, peu importe où (Hamid).

Ainsi, les recherches d'emploi de plusieurs participants ne se limitent pas seulement à Sherbrooke ou même à l'Estrie, mais aussi à plusieurs autres régions du Québec ou du Canada et même dans d'autres pays. Même si plusieurs apprécient la Ville de Sherbrooke pour sa qualité de vie entre autres, ils sont prêts à déménager pour décrocher un emploi ou avoir un emploi qu'ils jugent de meilleure qualité. D'ailleurs, parmi les participants qui étaient présentement à l'emploi, trois personnes sur huit travaillaient à l'extérieur de la Ville de Sherbrooke et deux, dans une autre région que l'Estrie. Ces deux personnes envisageaient donc de déménager. Certaines personnes, durant leur parcours professionnel au Canada, ont changé une à deux fois de villes parce qu'ils avaient obtenu un poste à l'extérieur d'où ils se trouvaient.

[...] moi c'est ce que j'ai fait comme méthode d'aller vers la région pour revenir à Montréal parce que j'ai quand même accepté un emploi qui était un an et un an dans mon domaine je me suis dit écoute, je vais être en contact avec les Québécois, ça va m'aider pour comprendre comment ça marche. C'est une méthode que j'ai faite (Ahmed).

Par ailleurs, les différences culturelles par rapport au langage non verbal et aux valeurs sont un thème qui a émergé lors des entrevues. Dans certaines cultures par exemple, la gestuelle peut différer de celle des Occidentaux et plus particulièrement de celle des Nord-Américains. Il peut être vu comme étant respectueux, par exemple, de ne pas regarder une personne dans les yeux, alors qu'au Canada ce n'est pas adéquat. Ces différences culturelles peuvent constituer un obstacle au moment de l'embauche (Chicha, 2009). Les valeurs associées au travail et la conception même du travail peuvent aussi être différentes. Un ajustement doit donc être fait pour trouver un emploi. Selon Esteban, ces ajustements ne s'opèrent pas nécessairement facilement et systématiquement.

Personnellement, ce que j'ai remarqué dans une autre grande partie des immigrants qui arrivent ici c'est qu'ils essaient d'appliquer leurs valeurs auxquelles ils se sont habitués dans leurs pays et ils ne prennent pas le temps de s'asseoir et comprendre comment ça marche ici (Esteban).

6.2.5 Les réseaux sociaux

Dans cette section, les résultats proviennent en partie de l'analyse des cartes réseaux. Nous nous intéressons ici à la composition du réseau social et à la consultation de celui-ci lors de la recherche d'emploi.

Dans l'analyse de la composition des réseaux sociaux, nous tenions compte de trois sphères de vie (personnelle, professionnelle et sociale) qui ont été spécifiées au chapitre 5. Rappelons que l'objectif n'était pas de faire une analyse structurale du réseau social des individus.

Les personnes que les participants à l'étude inscrivaient dans la sphère personnelle n'étaient pas nécessairement côtoyées sur une base régulière, mais ils entretenaient des liens solides avec elles. Ce sont en général des membres de la famille, des amis proches ou encore des voisins. Dans cette sphère, deux tendances se dessinent, soit que les membres du réseau social appartiennent surtout à la même origine ethnique que l'*ego* (la ou le participant (e) à l'étude) ou soit que les membres appartiennent à diverses origines ethniques (réseau multiethnique). Par exemple, aucune personne n'avait mis dans leur sphère personnelle que des Québécois natifs.

La sphère professionnelle était majoritairement composée de collègues de classe et de travail. Il y avait aussi des ex-collègues de travail et des ex-employeurs. Dans une moindre mesure, certaines personnes incluaient des professionnels rencontrés dans un

cadre formel d'aide à la recherche d'emploi (conseiller d'emploi, mentor). Dans cette sphère, il y avait moins de personnes de la même origine ethnique que l'*ego* que pour la sphère personnelle. Nous constatons que cette sphère se construit surtout en fonction de la situation présente de la personne en considérant son statut et le type d'emploi qu'elle occupe. Ce sont des liens qui sont difficiles à maintenir selon les transitions de la vie. Lors de recherches d'emploi, ce sont particulièrement les individus de cette sphère qui étaient consultés.

Quant à la sphère sociale, elle s'entremêle souvent avec la sphère personnelle. En effet, plusieurs activités sociales étaient réalisées avec des personnes identifiées dans la sphère personnelle. Il y avait aussi des gens rencontrés lors d'activités de bénévolat ou de loisirs. Dans cette sphère, les personnes consultées lors de recherche d'emploi avaient surtout été rencontrées dans le cadre d'activités de bénévolat.

Par ailleurs, la composition du réseau social des participants à l'étude témoigne des difficultés à créer des liens avec les personnes natives du Québec et aussi de les maintenir au cours des transitions de la vie. En effet, la majorité des participants ne comptaient que peu de Québécois natifs dans leur réseau social. Le lien avec eux était plutôt faible. Leur réseau social était surtout composé d'individus provenant du même pays ou de la même région du monde. Certaines personnes avaient un réseau multiethnique. Il semble donc être plus facile de tisser des liens avec des gens d'autres origines qu'avec des Québécois natifs. Cet extrait met en lumière cette difficulté à créer des liens avec ces derniers :

Donc, avec les Québécois ce n'est pas évident surtout parce qu'on essaye là on essaye à sa manière, mais on essaye la première fois on voit une réticence, on essaye une deuxième fois, mais c'est tout. Écoutez, on ne peut pas essayer dix fois pour avoir un ami. On essaye, mais des deux côtés il doit y avoir une chimie, mais si ça ne marche pas ni à la première ni à la deuxième fois, moi je démissionne là de la tâche. À la fin de la journée, on n'a pas des amis encore même si on a

essayé 10 fois. [...] et de plus comme on n'est pas isolé, on n'est pas les seuls immigrants, on va essayer avec les Québécois, mais tu sais qu'il y a à l'Université par exemple, des Colombiens aussi des compatriotes donc on essaye avec les Québécois, si ça ne marche pas on va trouver plus facile de parler avec sa langue dans sa langue avec un Colombien. (Fernando).

Cette difficulté pour les immigrants à créer des liens avec les Québécois avait d'ailleurs été soulevée dans une recherche d'Arcand et *al.* (2009) portant sur les nouveaux arrivants provenant de la région du Maghreb et établis à Sherbrooke et à Montréal.

Les ressemblances culturelles font en sorte que les personnes immigrantes auront plus de facilité à entrer en contact avec des gens de la même origine ethnique qu'elles. Qui plus est, la conception d'un lien d'amitié diffère de celle des gens natifs du Québec. Le lien est vu comme étant difficile à maintenir, voire éphémère et utilitaire. La nature des relations est donc vue davantage comme superficielle plutôt que de réciprocité. Ces extraits de verbatim vont en ce sens.

Il a fallu que je change complètement ma conception de ce qu'est un lien. Le lien chez nous est un lien qui est durable. D'abord il est difficile à bâtir chez nous, mais une fois qu'il est bâti, il est à vie. Il est à vie puis c'est des gens à qui tu peux tout dire que tu peux appeler à n'importe quelle heure de la nuit, tu peux passer n'importe quand. Ici, le lien est très facile à construire, mais il ne représente pas ce qu'il représente chez nous, c'est-à-dire qu'il représente juste un moment, aller prendre un café, un repas ensemble puis si jamais j'ai d'autres choses plus intéressantes, je t'oublie pendant un mois. Je te recontacte quand je déprime, donc c'est différent, c'est beaucoup plus utilitaire le lien (Farida).

C'est difficile d'avoir des liens solides, mais ça se créent avec le temps. Ici, les gens peut-être que c'est facile à contacter au début, mais ce qui est difficile c'est de maintenir ce contact-là. C'est de le rendre plus durable. C'est difficile à maintenir la relation. Ça ne s'applique pas chez tout le monde, mais. On a des bons amis, mais c'est difficile, c'est vrai. Il t'appelle quand il a besoin. Ce n'est pas régulier quoi (Ahmed).

Pour nous, les relations sont plus à long terme, tu connais une personne et tu deviens presque ami avec elle, mais c'est le choc culturel. Les Québécois n'ont pas besoin de ça parce que justement la relation qu'ils ont avec toi c'est juste, c'est juste, on dirait, temporaire. Ce n'est pas à long terme (Sergio).

Plusieurs interviewés vivent un choc culturel : en effet le lien collectiviste est valorisé dans plusieurs sociétés d'où proviennent les interviewés alors que le lien individualiste domine dans la société d'accueil. La perception diamétralement opposée de la nature du lien amène forcément à une incompréhension mutuelle et pose un défi dans la création et le maintien du lien.

D'autre part, certains trouvent que les individus de la société d'accueil qui ont voyagé arrivent plus facilement à s'ouvrir à la diversité. Dans leur perception, ils sont plus compréhensifs à l'égard des immigrants. Ils ont aussi une connaissance plus vaste de ce qui se passe dans d'autres pays. Leur vision est moins biaisée. Il est donc plus facile pour les gens qui viennent d'autres pays d'entrer en contact avec ceux-ci.

[...] on se trouve plus à l'aise avec des Québécois qui ont voyagé, qui ont plus d'éducation peut-être oui parfois non, mais c'est sûr que les gens qui ont voyagé connaissent la réalité des autres pays, ils vont avoir une conception de ce qu'est l'immigration qu'on est des personnes normales comme tout le monde qu'on habite dans un pays que oui qu'il y a des difficultés, mais ce n'est pas la jungle d'où on vient (Maria).

Autre perception, le participant qui a d'abord vécu au Nouveau-Brunswick avant de venir s'installer au Québec trouve une différence dans la création de liens entre les individus d'une province et ceux de l'autre. Pour lui, c'était plus facile d'entrer en contact avec les Néo-Brunswickois qu'avec les Québécois.

Ici, je parle en général, mon impression c'est que les gens, les Québécois, ils attendent que nous les immigrants on les approche. Au

Nouveau-Brunswick c'est complètement, c'est complètement le contraire, c'est eux qui nous approchent. Veut, veut pas, on est gêné, pas gêné là, je ne sais pas trop comment le dire, au Nouveau-Brunswick c'est directement. Tu fais juste passer devant quelqu'un, il t'arrête, il te demande tu viens d'où et il commence à te parler. [...] là-bas, j'avais un très grand réseau social. (Hamid).

À travers le Québec, il y a aussi des différences quant à la création de liens sociaux entre les gens de la ville de Montréal et ceux de Sherbrooke. C'est ce que fait ressortir un des participants à cette étude :

[m]oi, je trouve que Sherbrooke c'est une ville où les gens sont sympas, plus sympas qu'à Montréal oui. Moi, je trouve que les gens sont très gentils ici. La preuve c'est que où j'habite, tous mes voisins sont des Québécois et qu'on a une bonne relation et on se voit souvent, mais à Montréal, tous tes voisins à part si tu ne choisis pas le quartier, par défaut on choisit Côte-des-Neiges, tous tes voisins sont des immigrants. Ça, ça change au niveau de l'intégration. C'est plus important dans la région que dans la ville de Montréal. Dans la ville de Montréal, les gens sont froids, ils sont distants quoi (Ahmed).

Cette plus grande facilité à entrer en relation avec les Québécois d'origine canadienne-française à Sherbrooke comparativement à Montréal est aussi ressortie dans l'étude d'Arcand et al. (2009).

En ce qui a trait à la taille du réseau social, il n'y a pas différences marquantes, qui ont été observées selon le genre de la personne. Par contre, en comparant les personnes provenant de l'Amérique latine et celles provenant de l'Afrique du Nord, une tendance semble se dessiner quant à la taille du réseau social. En général, les personnes provenant de l'Amérique latine avaient un réseau social local incluant un plus grand nombre de personnes que les personnes provenant de l'Afrique du Nord. Il faudrait d'autres études pour confirmer cette tendance étant donné la petite taille de notre échantillon et d'un nombre plus important de personnes en provenance d'Amérique Latine.

D'autre part, pour la consultation des membres de son réseau social lors de la recherche d'emploi, nous constatons que c'est une méthode utilisée par la plupart des participants à l'étude. Cette méthode est employée particulièrement dans le but d'échanger de l'information sur les emplois disponibles et d'informer les membres de leur réseau social de leurs démarches de recherche d'emploi. Plusieurs perçoivent l'importance du réseau social afin de leur référer des opportunités d'emploi et ainsi s'insérer sur le marché du travail au Québec :

[...] ici j'ai compris que sans réseau, oublie ça, tu n'auras pas d'emploi. Donc, je me dis ici franchement, si tu n'as pas un réseau qui est capable de parler de toi : « ah oui, elle j'en ai entendu parler », oublie ça. C'est extrêmement important le réseau ici (Farida).

[...] si tu n'as pas un réseau qui peut te référer où tu peux trouver un travail, où tu peux envoyer ton CV parce que la plupart des emplois sont cachés dans les entreprises, ils ne sont pas affichés dans les web, dans les sites [Internet], donc c'est ça (Maria).

Même si plusieurs participants perçoivent que la consultation de leur réseau social peut être une méthode efficace, voire indispensable pour avoir de l'information sur les emplois disponibles et/ou pour être recommandé auprès d'un employeur, il n'en demeure pas moins que certains préfèrent utiliser des méthodes formelles ou n'ont pas utilisé cette méthode lors de leur recherche d'emploi. C'est principalement dû au fait que ces personnes ont l'impression que leur réseau social ne peut pas leur permettre de se décrocher un emploi, parce qu'il est trop restreint ou encore, parce que les membres se retrouvent dans la même situation qu'eux c'est-à-dire qu'ils sont sans emploi ou qu'ils occupent un emploi inférieur à leurs qualifications.

Jusqu'à maintenant, je ne connais pas grand monde à part les collègues avec qui j'ai travaillé, même là c'est vraiment limité. Je n'ai pas vraiment de réseau social ici à Sherbrooke. J'avoue que je ne connais presque personne. Ça fait maintenant trois ans que je suis là (Hamid).

Les amis québécois que j'ai, je les utilise plus au moment de donner des références personnelles que pour trouver un emploi grâce à eux. Les amis colombiens que j'ai c'est sûr qu'ils sont dans la même situation que moi, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas non plus un réseau d'amis québécois pour trouver un emploi dans le marché du travail. Ils sont étudiants, ils sont sur l'aide sociale, ils n'ont pas assez de force pour m'aider, étant donné qu'ils sont dans la même situation que moi (Fernando).

De plus, trouver un emploi par l'entremise de son réseau social peut parfois être vu de manière négative, c'est-à-dire que le poste n'est pas nécessairement obtenu selon les qualifications de la personne. Elle ne passe pas par un processus de sélection du personnel, mais par une voie directe.

[...] chez nous, on appelle ça les pistons. Ici ça change de noms ça s'appelle des réseaux, mais c'est du pareil au même. Les pistons sont condamnés par la population en général. C'est en fait dire moi je connais X et il va me trouver un travail et X appelle celle-là tu la prends parce que c'est quelqu'un que je connais elle est géniale. Ici, le piston c'est négatif. On dirait : « Ah! Elle, elle a été pistonnée. » C'est négatif partout même en Occident, en France partout et ici on dit qu'en Tunisie : « Ah! Oui, mais eux ce n'est pas une méritocratie. Ah! Non c'est par connaissance. » Oui c'est vrai, mais ici ce n'est pas si différent que ça, ça s'appelle autrement, ça l'a un autre emballage, mais c'est du pareil au même (Farida).

Dans mon pays ça s'appelle « connaître quelqu'un pour avoir quelque chose » puis ici, c'est le même principe, absolument le même principe. Il faut connaître quelqu'un pour être recommandé, mais ça on dit des beaux mots pour dire que c'est du favoritisme, mais d'après moi c'est la même chose (Ileana).

Probablement que cette façon de décrocher un emploi est associée, dans plusieurs pays, à de la corruption. C'est d'ailleurs ce que cet extrait démontre : « [En Colombie] [c]e n'est pas les contacts, c'est les bons contacts à l'intérieur ou tu payes les personnes qui vont pouvoir t'aider (Sergio). » Cette méthode d'insertion socioprofessionnelle peut également être associée à de l'utilitarisme :

je considère qu'une chose c'est l'amitié et l'autre chose est trouver un emploi, donc pour moi la zone est grise quand un ami t'aide à trouver un travail. C'est sûr qu'il va t'aider, mais tu ne dois pas l'utiliser pour trouver un emploi. Je le voyais plus comme un ami pas comme un réseau éventuel pour trouver un emploi. Les amis que j'ai ici sont pour l'amitié et non pas pour trouver un travail (Fernando).

Ainsi, ici le réseau social permet davantage d'obtenir de l'information que de créer un pont entre le chercheur d'emploi et l'employeur. De même, la méthode d'insertion socioprofessionnelle *via* le réseau social peut être perçue négativement. En effet, même si le réseau social procure une source d'informations importantes sur les possibilités d'emploi, il est souvent vu comme étant trop restreint pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle. Par contre, il ne faut pas sous-estimer l'impact de l'échange d'informations sur le processus d'insertion socioprofessionnelle, puisque certaines personnes interrogées ont postulé pour des emplois après avoir obtenu des renseignements provenant de leur réseau social et qu'elles ont été embauchées. Ces extraits rendent compte de ce constat :

[...] c'est comme ça que j'ai eu ce poste parce qu'une amie qui n'est même pas une amie, c'est quelqu'un qui me connaissait et qui savait que je me cherchais du travail, avait trouvé cette offre d'emploi puis elle m'avait envoyé ça (Ileana).

[...] c'est un ami qui vient de l'Argentine qui était au SATI qu'on lui avait offert ce poste et lui ça ne l'intéressait pas puis il m'a dit ah il y a un poste. J'ai postulé et finalement j'ai été engagée (Juana).

Le réseau social permet, qui plus est, d'élargir le nombre de méthodes et d'outils utilisés pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de l'individu. Autrement dit, il y a des outils qui se font connaître *via* le bouche-à-oreille. De manière concrète, l'information qui circule au travers les réseaux a permis à des interviewés de connaître de nouveaux sites web de recherche d'emploi ou encore des services d'employabilité offerts par un organisme communautaire. De plus, le réseau social favorise la flexibilité et la mobilité, deux facteurs qui augmentent l'employabilité des individus. À titre d'exemple, Esteban a

mentionné que tous les changements d'emploi effectués depuis son arrivée au Québec avaient été favorisés par son réseau social. Il avait effectivement été recommandé par des membres de son réseau social, ce qui lui avait permis de décrocher des emplois qui correspondent davantage à ses aspirations.

Concernant les personnes qui ont trouvé un emploi par l'entremise de leur réseau social, en considérant la force des liens (liens forts et liens faibles), ce sont surtout des liens faibles qui ont conduit à l'embauche. Ces liens faibles représentaient surtout des personnes qui travaillaient dans le secteur de l'emploi ou des gens rencontrés dans un cadre académique ou professionnel (ex. : anciens collègues de travail, superviseur de stage, professeur, etc.) alors que les liens forts ont permis surtout de fournir de l'information sur les emplois disponibles.

6.3 Un retour aux études planifié ou par dépit

La majorité des personnes interviewées ont fait un retour aux études, et ce, dès leur première année d'établissement au Québec.

La plupart de ces personnes se sont inscrites dans un programme qui n'était pas en deçà de leur niveau de scolarité, c'est-à-dire qu'il lui était équivalent ou supérieur. En d'autres termes, ils se sont inscrits dans un programme universitaire de premier cycle ou de deuxième cycle. En fait, il n'y a qu'une personne, celle avec un diplôme en médecine, qui s'est inscrite dans un programme de niveau collégial.

**Tableau 9: Niveau d'étude au moment de l'immigration et après l'immigration
(diplôme obtenu ou en cours)**

Nom	Niveau d'étude au moment de l'immigration	Niveau du programme
Carlos	Universitaire 1 ^{er} cycle	Universitaire 2 ^e cycle
Maria	Universitaire 1 ^{er} cycle	Universitaire 2 ^e cycle
Mercedes	Universitaire 3 ^e cycle	Collégiale technique (en cours)
Fernando	Universitaire 1 ^{er} cycle	Universitaire 2 ^e cycle (en cours)
Ahmed	Universitaire 2 ^e cycle	Universitaire 2 ^e cycle
Sergio	Universitaire 1 ^{er} cycle	Universitaire 2 ^e cycle
Anita	Universitaire 2 ^e cycle	Universitaire 2 ^e cycle (en cours)
Ileana	Universitaire 2 ^e cycle	Universitaire 2 ^e cycle

Dans plusieurs cas, le retour aux études a été planifié avant l'immigration et représente une méthode pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle dans le pays d'accueil.

Moi je pense que c'est une façon de bien connaître le milieu du travail surtout dans mon domaine alors, je pense que la meilleure façon c'est d'entrer à l'université, d'avoir des contacts avec les entreprises et tout ça et je pense que c'est une bonne façon de rentrer sur le marché du travail plus facilement (Carlos).

[...] je me suis aussi rendu compte que ça allait aussi être plus facile de trouver un emploi ici avec un diplôme d'ici. C'est une décision que j'ai prise puis je n'ai pas cherché du travail du tout avant la fin de mes études (Ileana).

Plusieurs ont aussi vu la pertinence d'étudier dans un domaine qui les intéresse pour continuer à améliorer leur français plutôt que de poursuivre des cours de francisation.

[...] je suis embarquée dans la maîtrise parce que je me suis dit que c'était mieux d'apprendre le français en étudiant quelque chose qui t'intéresse beaucoup, donc j'ai étudié à peu près huit mois de français et après je suis embarquée dans la maîtrise (Maria).

D'autres se sont inscrits dans un programme d'études pour réorienter leur carrière.

J'ai vu que mon travail ici c'était différent à ce que je voulais faire. J'ai travaillé beaucoup durant ces trois ans avec les familles. Je travaillais aussi beaucoup avec des intervenantes de la DPJ et j'ai vu que c'était quelque chose que j'aimerais faire [travailleuse sociale] (Juana).

Par contre, dans certains cas, le retour aux études s'est fait par dépit parce que la personne n'arrivait pas à trouver un emploi qui lui convenait. Le retour aux études devient alors une des seules options possibles pour la personne afin de s'insérer sur le marché du travail. « Après avoir passé 10 ans à travailler et à reprendre mes mêmes études, ce n'est pas trop motivant (Farida) ».

Le fait que le processus de reconnaissance des acquis et des compétences peut être long et ardu peut aussi amener à faire un retour aux études. Ainsi, les études sont faites parallèlement aux démarches de reconnaissance des acquis et des compétences et deviennent un plan B au cas où le plan A ne fonctionnerait pas. Cet extrait démontre cette logique :

[...] ça peut prendre du temps pour finir mes démarches parce que même si j'arrive à passer tous les examens je dois attendre sur une liste d'attente pour faire ma résidence médicale et c'est pareil comme la résidence dans mon pays, donc la résidence, ça prend quatre ans encore et on doit avoir une place. [...] si je n'arrivais pas à avoir une résidence, j'allais faire autre chose et je ne voulais pas perdre mon temps. [...] moi je rêve encore d'avoir mon diplôme pour travailler dans la profession, mais ça ne sera pas le drame de ma vie si je ne l'aurai pas. (Mercedes).

Il y a aussi un participant dont le diplôme n'a été que reconnu partiellement par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. En effet, son baccalauréat en

droit a été reconnu pour un baccalauréat multidisciplinaire. Il a donc décidé de retourner aux études, mais dans un autre domaine pour éviter de faire de trop longues études.

On était déjà chez nous dans le marché du travail, on n'est pas jeune, on avait environ 28 et 30 ans, donc vraiment consacrer encore huit ans et passer d'une vie comme travailleur à une vie d'étudiant avec un budget d'étudiant ce n'est pas quelque chose d'agréable parce qu'on pense qu'on recule un petit peu par rapport à ça. Donc on n'a pas envisagé cette alternative comme faisable. C'est pour ça que dans mon cas j'ai décidé de changer de domaine pour trouver plus facilement un travail et entrer au marché du travail (Fernando).

Ces derniers exemples démontrent qu'un retour aux études pour obtenir un diplôme canadien était vu comme une voie indispensable pour s'insérer sur le marché du travail au même niveau ou à un niveau semblable d'avant l'immigration. Or, les travailleurs qualifiés issus de l'immigration ont été sélectionnés en grande partie à cause de leur diplôme, ce qui dénote une incohérence entre la sélection des travailleurs qualifiés de la catégorie d'immigration économique et la nécessité de reprendre des études une fois installés au Québec. De plus, dans plusieurs cas, de la formation d'appoint serait sûrement suffisante, sans refaire un programme d'études au complet.

6.4 Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle

6.4.1 La discrimination

Concernant la discrimination comme obstacle à l'insertion socioprofessionnelle, les expériences et la perception des participants à l'étude sont différentes. En effet, plusieurs personnes ont mentionné qu'elles n'avaient pas senti avoir été victimes de discrimination au moment où elles cherchaient de l'emploi.

Non, jamais, moi je n'ai jamais senti ça. J'ai eu des moments où j'aurais pu le penser, mais surtout durant mon travail, dans mon

travail, mais pour trouver un emploi je considère que je n'ai jamais vécu de la discrimination (Ileana).

Non je ne pense pas que c'est de la discrimination je pense vraiment que j'ai l'impression que le Québec est très hermétique et qu'on a confiance ici qu'en son système et c'est une méfiance par rapport à tous les autres systèmes, donc je ne peux pas me sentir discriminée parce que je pense que c'est tous les étrangers qui pensent la même chose peut-être et sûrement la population maghrébine encore plus, mais personnellement je ne peux pas dire que j'ai été discriminée par rapport à d'autres qui sont encore en train de chercher du travail par exemple [...] (Farida).

Il n'est pas évident d'affirmer hors de tout doute avoir été victime de discrimination parce qu'elle se produit souvent de manière insidieuse. Certaines personnes croient qu'elles ont été victimes de discrimination pour différentes raisons, mais sans toutefois en être totalement certaines. En voici quelques exemples :

[...] je pense que oui parce que moi je vois des emplois que mon profil correspondait parfaitement, mais je n'ai jamais été convoquée même pour une entrevue. Je pense que si au moins on nous donne l'opportunité de nous faire connaître dans une entrevue, ça pourrait ouvrir les portes pour voir si on est qualifié si on a vraiment le profil, même une entrevue de travail c'est vraiment difficile à avoir [...]. Donc, oui je pense que oui, il y a beaucoup de discrimination (Maria).

Moi je sentais que quand j'ai envoyé des curriculum vitae, ce n'est pas facile à prouver ça, mais le fait de ne pas avoir, même si je sais que je postule pour un poste qui vont demander un technicien et que moi j'ai un bac, au moins j'étais parmi les cinq meilleurs candidats au niveau de la formation, je n'avais pas eu de réponses (Fernando).

Par contre, dans un cas, Hamid relate une expérience où il était plus facile de mettre en évidence un acte discriminatoire.

Je l'ai senti une fois ou deux, mais je ne peux pas dire que c'était de la discrimination, mais je sais qu'une job oui. C'était lorsqu'il a reçu mon courriel, je parlais avec lui au téléphone je lui ai dit je viens tout juste de vous envoyer mon courriel. Il a dit : « oui, je l'ai reçu » c'est[x]¹⁷ parce que j'utilise [x] et une fois qu'il a vu le CV, il a dit : « ah c'est [Hamid] votre nom » et sa façon de parler a vraiment changé. Il a dit : « je vais étudier le CV » (Hamid).

D'un autre côté, il ressort aussi de l'analyse que le favoritisme envers les natifs du Québec au détriment des personnes immigrantes au moment de l'embauche est un phénomène normal et compréhensif. Il y a aussi le contexte particulier de la nation québécoise en Amérique du Nord qui peut renforcer ce comportement. C'est ce que pense Ileana : « Au Québec, les gens essaient de se protéger. Dans n'importe quelle petite communauté entourée d'une grosse communauté, on se protège puis on essaie d'aller vers les gens qui nous ressemblent, donc c'est naturel et il n'y a pas de fautes nécessairement. »

6.4.2 La non-reconnaissance des acquis et des compétences

Dont il a été question précédemment, la plupart des personnes interviewées dans le cadre de ce projet de recherche ont fait un retour aux études depuis leur arrivée au Canada (9 sur 12). Ce retour aux études, pour la majorité, n'était pas dû au fait qu'ils avaient éprouvé des difficultés à faire reconnaître leur diplôme par un ordre professionnel ou par les employeurs. Certains sont d'ailleurs retournés aux études sans avoir fait une recherche d'emploi avant. Cependant, plusieurs personnes ont fait un retour aux études parce qu'elles pensaient qu'il allait être plus facile, avec un diplôme canadien, d'être embauchées dans leur domaine. D'autres ont éprouvé des difficultés à s'insérer sur le marché du travail parce que leurs diplômes n'étaient pas reconnus soit par un ordre professionnel ou par des employeurs. C'est le cas de Mercedes et de Farida.

¹⁷ Son prénom n'est pas le même pour son adresse courriel.

En ce qui concerne la reconnaissance des acquis et des compétences par un ordre professionnel (RAC), au moment des entrevues, deux personnes avaient fait une demande à un ordre professionnel. Une de ces personnes (Anita) a pu devenir membre de l'Ordre des chimistes du Québec, tandis que l'autre personne (Mercedes) était toujours en processus de reconnaissance des acquis et des compétences avec le Collège des médecins. Cette dernière a entrepris les démarches de RAC auprès du Collège des médecins il y a plus de deux ans.

Anita avait la possibilité d'être membre de l'Ordre des chimistes du Québec et membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Elle a décidé de faire sa demande à l'Ordre des chimistes, car la démarche auprès de cet ordre est plus facile et moins onéreuse que celle pour faire partie de l'OIQ. De plus, en étant membre de l'OIQ, elle devait commencer sa carrière au Québec comme ingénieure junior, ce dont elle n'avait pas envie après plusieurs années d'expérience comme ingénieure chimiste.

Les démarches de RAC que Mercedes a entreprises sont loin d'être terminées. Mercedes a attendu deux ans avant de savoir si elle pouvait effectuer le premier examen théorique exigé par le Collège des Médecins. Le délai était dû au fait que c'était apparemment la première fois depuis trente ans que le Collège des médecins (CMQ) étudiait le dossier d'une personne qui provenait du Paraguay, ce qui a donc complexifié l'ensemble de la démarche. Malgré tout, Mercedes a mentionné qu'elle savait qu'il n'était pas facile d'obtenir un permis d'exercice avant d'immigrer au Canada. De plus, elle reconnaît qu'il y a des différences dans l'exercice de la profession au Canada par rapport à son pays de provenance :

[b]ien, les protocoles de travail sont différents. Il y a les médicaments que là-bas ils sont légaux puis ici ils ne le sont pas. Je connais les médicaments, mais la façon de faire l'ordonnance n'est pas pareille. J'ai été aussi six mois au Japon, à Tokyo et j'ai vu aussi beaucoup de choses là-bas, mais dans mon pays on n'avait pas ces choses-là, peut-

être qu'on l'a, mais juste dans le privé et moi je travaillais dans le public.

La difficulté d'obtention d'un permis d'exercice pour les médecins diplômés en dehors du Canada et des États-Unis a souvent été identifiée dans la littérature (Boyd et Schellenberg, 2007; Chicha, 2009). Dans une étude, Chicha (2009) a identifié 10 critères auxquels les médecins formés à l'étranger devaient répondre pour obtenir, dans un premier temps, la reconnaissance de l'équivalence de leur diplôme en médecine et, dans un deuxième temps, une résidence pour pouvoir accéder à l'obtention d'un permis d'exercice régulier délivré par le CMQ. De plus, même si le médecin formé à l'étranger a reçu la reconnaissance de l'équivalence de son diplôme, cela ne veut pas dire automatiquement qu'il pourra avoir accès à une place pour un poste en résidence étant donné le nombre limité de places (Boyd et Schellenberg, 2007). Mercedes fait d'ailleurs ce constat :

[i]ci, à Sherbrooke j'avais parlé à des amis à l'hôpital à l'Université et ils m'ont dit qu'il y a juste deux places pour les médecins diplômés ailleurs. Lors de la rencontre que j'avais eue, on était cinq, donc je ne sais pas si j'aurais une place ici. Je ne sais pas si j'aurais une place n'importe où.

Également, le traitement ne semble pas être équitable entre les personnes ayant un diplôme québécois et les personnes qui ont un diplôme étranger pour avoir accès à un poste en résidence. C'est ce que rapporte Mercedes : « Ici, à l'hôpital, j'avais vu le rapport de places de résidence médicale et il n'était pas plein, mais c'était juste pour les gens diplômés ici, mais pas pour les gens diplômés d'ailleurs. »

L'ensemble des étapes à franchir pour obtenir un permis régulier semble manquer de transparence. Même si le Collège des médecins¹⁸ mentionne sur son site Internet en caractère gras qu'il n'est pas garanti qu'une personne avec un diplôme étranger en

¹⁸Source : Collège des médecins, La reconnaissance d'équivalence en vue de l'obtention d'un permis régulier, <http://www.cmq.org/fr/ObtenirPermis/DiplomesInternationaux/Permis/2ReconnaissanceFormation.aspx> (Page consultée le 23 juin 2011).

médecine puisse avoir un poste de résidence, il serait sans doute pertinent pour les médecins ayant un diplôme étranger de connaître le nombre de places disponibles.

Pour les personnes qui sont en processus de reconnaissance des acquis et des compétences auprès d'un Ordre professionnel, il peut y avoir un manque d'information sur les alternatives au cas où le diplôme de la personne ne serait pas reconnu ou encore sur les possibilités d'emploi qui s'offrent à elle durant les démarches. C'est ce que constate Mercedes : « Tout le monde nous dit : "ah! Vous ne pourrez pas travailler dans votre profession". Ça, on le sait, mais qu'est-ce qu'on peut faire à la place? Personne ne sait vraiment ce qu'on peut faire. » Mercedes a su trop tardivement qu'elle aurait pu effectuer un examen auprès de l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) pour devenir infirmière auxiliaire plutôt qu'être préposée aux bénéficiaires. Il y a de toute évidence aussi un manque d'accompagnement pour les individus qui sont en processus de reconnaissance des acquis et des compétences.

Plusieurs points soulevés ici quant à l'expérience de Mercedes concernant ses démarches de RAC vont dans le même sens qu'une étude réalisée par Boutin (2005) auprès de pharmaciens ayant obtenu leur diplôme à l'étranger. Cette étude faisait effectivement état du manque d'accompagnement pour les personnes en processus de RAC, du manque de transparence et d'information sur les chances qu'elles ont d'exercer leur profession de même que la longueur et la lourdeur de l'ensemble des démarches.

D'autre part, la non-reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs est aussi une difficulté à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants qui est souvent citée dans la littérature. Dans notre échantillonnage, Farida a mentionné avoir éprouvé des difficultés à faire reconnaître son diplôme en enseignement par les employeurs, et ce, particulièrement à Sherbrooke. Elle fait d'ailleurs une comparaison entre Sherbrooke et Montréal où elle avait ressenti une plus grande ouverture pour insérer le marché du travail en enseignement.

À Sherbrooke ce n'était pas question, il fallait que je reprenne mes études. J'ai eu des offres à Montréal. Mon diplôme a été reconnu, ma maîtrise a été reconnue, c'est mon expérience qui ne l'a pas été. Pourtant, j'ai travaillé dans une agence française qui est reconnue internationalement et puis c'est ça, à Sherbrooke c'était vraiment fermé c'était c'est la loi, c'est le règlement, tu dois reprendre tes études. [...] j'ai l'impression qu'on est beaucoup plus souple avec les règlements à Montréal qu'ici. Je pense. [...] Et puis, j'ai un collègue à moi, on est parti plus ou moins au même moment, qui travaille à Montréal comme professeur de français et il n'a jamais repris ses études. Donc, oui c'est différent d'une ville à l'autre.

Dans le cadre de cette étude, une seule personne a mentionné avoir eu cette difficulté. Cependant, plusieurs participants à l'étude avaient obtenu un diplôme canadien avant d'effectuer une première recherche d'emploi au Québec.

La non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger est une autre difficulté que plusieurs participants à l'étude affirment avoir rencontrée. Certains trouvaient que les employeurs n'étaient pas suffisamment sensibilisés au potentiel que représente la main-d'œuvre immigrante.

Cette non-reconnaissance de l'expérience étrangère est souvent vécue comme un retour à la case départ, c'est-à-dire que leur expérience de travail acquise au cours de leur vie dans un autre pays ne compte pratiquement pas, voire pas du tout.

On me demandait plus d'expérience ici. On me demandait de l'expérience ici au Canada, même si j'ai huit ans d'expérience chez nous. On comprend qu'il ne faut pas laisser la responsabilité à quelqu'un qui n'a pas les mêmes standards qu'ici, mais on a quand même des compétences qu'il faut faire ressortir et que les employeurs doivent aussi tenir compte (Sergio).

La perception de la reconnaissance de l'expérience pré-migratoire peut varier d'un domaine de travail à un autre. Pour certains domaines, cette difficulté semble être moins

présente ou moins évidente à percevoir. C'est le cas du domaine de l'hébergement et de la restauration.

Elle doit être reconnue [l'expérience pré-migratoire] parce que c'est un secteur quand même international je pense. L'hôtellerie, ça marche comme ça dans tout le monde, il n'y a pas de procédures différentes, c'est juste la clientèle qui va changer (Maria).

Pour certaines professions, où la reconnaissance de l'expérience étrangère allait de soi, ce ne fut pas nécessairement le cas. Ces personnes immigrantes vivent alors une incompréhension. Elles perçoivent aussi un illogisme. Cet extrait de Farida qui cherchait un emploi comme enseignante en français démontre cette incompréhension :

[i]l y a une énorme différence dans la façon d'enseigner, mais ce n'est pas une différence handicapante. Une fois que tu sais enseigner en France, tu sais enseigner au Québec. Mais l'inverse n'est pas vrai par contre parce que si tu sais enseigner au Québec ce n'est pas évident que tu arriveras à maîtriser une classe en France parce que la discipline là-bas n'est pas la même qu'ici, mais si tu as enseigné ailleurs qu'au Québec, au Québec c'est les doigts dans le nez que tu vas y arriver parce qu'ici c'est beaucoup plus relax, le rapport n'est pas le même. Je ne sais pas si je m'explique. En France c'est très rigoureux, c'est très discipliné. Je ne dis pas que c'est beaucoup plus facile non, mais pour moi ce n'était pas un handicap de ne pas avoir enseigné au Québec. [...] Tu te dis la médecine, je comprends, le nom des médicaments n'est même pas le même, à la limite je comprends qu'on puisse leur demander de refaire un ou deux ans d'études. Il y a des différences, mais le français, la langue française.

Dans cet extrait, Farida exprime que les compétences qu'elle avait acquises à l'étranger étaient transférables sur le marché du travail québécois. Il y a une incompréhension à savoir pourquoi elle s'est heurtée à des difficultés à faire reconnaître ses compétences et son expérience de travail à l'étranger. Est-ce que les différences entre les méthodes d'enseignement entre le Québec et d'autres pays sont si accentuées au point d'exiger que la personne reprenne deux ans d'études dans un programme de baccalauréat en

enseignement? Il y a visiblement un problème dans la manière dont le transfert des compétences acquises à l'étranger au marché du travail québécois est accompli.

De plus, en ce qui concerne la reconnaissance des acquis et des compétences, la société d'accueil envoie des messages contradictoires qui peuvent amener de la confusion chez les travailleurs qualifiés issus de l'immigration. D'une part, parce que les travailleurs qualifiés ont été sélectionnés en grande partie pour leurs acquis et leurs compétences et d'autre part, une fois arrivés ici, ces mêmes acquis et compétences ne sont pas reconnus ou totalement reconnus dans bien des cas. En d'autres termes, dans un premier temps, la société d'accueil envoie comme message aux travailleurs qualifiés issus de l'immigration qu'ils sont compétents et dans un deuxième, elle envoie un message contraire : ils ne sont pas compétents ou suffisamment compétents pour travailler dans leur profession au Québec. Cette contradiction oblige souvent les immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés à adapter, une fois arrivés au Québec, leur projet migratoire, leurs objectifs et leurs attentes.

6.4.3 Les possibilités d'emploi limitées à Sherbrooke

Les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle identifiés par les participant(e)s ne sont pas différents de ceux cités dans la littérature. Par contre, un obstacle a été nommé et est plus spécifique à la région de l'Estrie, plus particulièrement à la ville de Sherbrooke, c'est le bassin d'emploi restreint pour les personnes qualifiées.

[...] je trouve ici Sherbrooke je ne trouve pas que ça soit une ville pour trouver un emploi très long. Les possibilités d'emploi je ne les trouve pas vraiment grosses par rapport à l'immigration parce qu'il n'y a pas beaucoup d'entreprises. La plupart sont des entreprises de services, comme le CHUS, l'Université, mais ce n'est pas ça qu'on cherche à moins que tu sois une infirmière, un médecin ou un sociologue ou travailleur social (Sergio).

[...] j'ai commencé à appliquer à l'extérieur de Sherbrooke. Tout ce qu'il y avait ici c'était vendeur, que des petites jobs et même ça j'ai vraiment eu de la misère à trouver. [...] Je ne dirai pas non si je trouve un emploi ici à Sherbrooke. J'applique toujours ici à Sherbrooke, mais ce n'est pas évident, je ne trouve pas grand-chose. Je trouve que Sherbrooke c'est une belle ville, j'aime ça les prix, c'est une belle ville, mais je ne pense pas rester (Hamid).

[...] je trouve que oui c'est très difficile jusqu'à maintenant, du mois de janvier jusqu'à juin, je pense que j'ai déjà passé une centaine de CV, mais je n'ai pas encore eu une entrevue de travail, alors oui je trouve que c'est très difficile qu'il y a une fermeture envers les immigrants pour embaucher les immigrants et qu'à Sherbrooke ce n'était peut-être pas une place non plus pour travailler parce que c'est une petite ville [...] (Maria).

D'ailleurs, comme dit antérieurement, certains participants à l'étude occupaient un emploi à l'extérieur de Sherbrooke et même de l'Estrie.

6.5 L'emploi obtenu

Une des dimensions analysées est l'emploi obtenu par les personnes qui étaient sur le marché du travail au moment de l'entrevue. Nous nous intéressons, dans un premier temps, à savoir si l'emploi obtenu correspondait au domaine et au niveau d'études et au statut de l'emploi (critères objectifs) de la personne et dans un deuxième temps, si cette dernière était satisfaite de son emploi (salaire, tâches, ambiance de travail...) Ainsi, pour cet aspect, nous nous attardions au degré de satisfaction des personnes interviewées donc sur des critères subjectifs et non des critères objectifs.

Au moment de l'entrevue, huit personnes occupaient un emploi. La majorité d'entre elles occupaient leur poste depuis peu de temps, soit moins d'un an (5 sur 8 personnes). L'individu qui travaillait au même endroit depuis plus longtemps le faisait depuis trois

ans. De plus, il n'y a qu'une personne (Mercedes) qui travaillait au même endroit depuis son arrivée au Canada. Il est à noter, par contre, que la plupart des participants ont fait un retour aux études depuis leur arrivée au Canada et occupaient un emploi à temps partiel durant leurs études et, après leurs études, ils ont changé d'emploi.

Tableau 10: Présence au Canada et nombre de mois que la personne occupe son emploi

Nom des participants	Présence au Canada (données arrondies)	Nombre de mois que la personne occupe son emploi (mois)
Hamid	10 ans	1
Esteban	4 ans	1
Fernando	5 ans	3
Carlos	4 ans	3
Farida	6 ans	3
Mercedes	3 ans	31
Anita	3 ans	16
Ahmed	8 ans	36

6.5.1 Le domaine, le niveau et le statut de l'emploi obtenu

Parmi les huit personnes qui étaient en emploi au moment de l'entrevue, trois personnes avaient obtenu un poste qui ne correspondait pas tout à fait à leur domaine d'études en considérant les études faites au Canada. Une avait obtenu un diplôme dans le domaine des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion. Une autre personne avait obtenu un poste dans la gestion, ce qui rejoignait son champ d'expertise. La troisième personne travaillait dans un domaine connexe à ce qu'elle avait étudié.

Pour évaluer l'adéquation entre le domaine d'études et l'emploi obtenu, nous prenions en considération les études en cours. En effet, deux personnes n'avaient pas terminé leurs études au moment de l'entrevue, mais elles travaillaient tout de même dans ce domaine à

plein temps. Deux autres personnes combinaient deux emplois en même temps dont l'un ne correspondait pas à leur type de compétence (voir le tableau 11). Enfin, trois personnes occupaient un poste déqualifiant professionnellement. Ces personnes étaient diplômées dans les domaines suivants : affaires, finances et administration, secteur de la santé et sciences naturelles et appliquées et professions apparentées. Concernant le statut de l'emploi, pour les deux participants qui combinaient deux emplois, l'un avait deux emplois à temps partiel et contractuels et l'autre, un emploi à temps plein permanent et un emploi à temps partiel et temporaire. Quatre participants occupaient un poste permanent et à temps plein, deux personnes, un poste temporaire à temps plein et une personne était embauchée à temps partiel. En parallèle, elle était aux études à temps plein.

Tableau 11 : Profil académique et professionnel des huit participant(e)s en emploi

Nom	Genre de compétence de la personne en considérant le dernier diplôme obtenu	Niveau d'études complétées	Genre de compétence de l'emploi obtenu	Niveau de l'emploi	Statut de l'emploi
Carlos	Affaires, finance et administration	Universitaire 2 ^e cycle	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Intermédiaire	Temporaire à temps partiel
			Affaires, finance et administration	Professionnel	Temporaire à temps partiel
Mercedes	Secteur de la santé	Universitaire 3 ^e cycle ¹⁹	Secteur de la santé	Intermédiaire	Permanent à temps partiel
Anita	Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	Universitaire 2 ^e cycle	Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	Intermédiaire	Permanent à temps plein
			Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Intermédiaire	Temporaire à temps partiel

¹⁹ Le diplôme n'a pas été reconnu par le Collège des médecins. La personne est en processus de reconnaissance de son diplôme.

Nom	Genre de compétence de la personne en considérant le dernier diplôme obtenu	Niveau d'études complétées	Genre de compétence de l'emploi obtenu	Niveau de l'emploi	Statut de l'emploi
Fernando	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Universitaire 1 ^{er} cycle	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Professionnel	Temporaire à temps plein
Farida	Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	Universitaire 2 ^e cycle	Affaires, finance et administration	Professionnel	Temporaire à temps plein
Esteban	Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	Collégiale Technique	Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	Technique	Permanent à temps plein
Hamid	Affaire, finance et administration	Universitaire 1 ^{er} cycle	Vente et service	Professionnel	Permanent à temps plein
Ahmed	Affaires, finance et administration	Universitaire, 2 ^e cycle	Gestion	Professionnel	Permanent à temps plein

6.5.2 Trouver un emploi est une chance

Les différents obstacles à l'insertion socioprofessionnelle vécus par les personnes immigrantes amènent, dans bien des cas, les personnes qui ont décroché un emploi à considérer ça comme une chance.

Finalement, moi je considère que cet emploi-ci c'est un miracle vraiment, vraiment parce que moi je me suis rendu compte aussi de la réalité de mes amis et les autres amis ont travaillé fort aussi pour envoyer des curriculum vitae sans un bon résultat jusqu'à date (Fernando).

[...] je considère que je suis chanceuse parce qu'il y a plein de monde qui ne travaille pas. Même encore, je travaille dans le domaine de la santé [...]. Ce n'est pas pire pour moi (Mercedes).

J'ai eu vraiment de la chance. Je pense trois mois après la francisation j'ai été engagée. J'ai eu la chance parce que c'est une garderie multiculturelle qui ouvrait (Juana).

Les personnes qui ont trouvé un emploi considèrent que c'est une chance lorsqu'elles se comparent avec leurs homologues sans emploi ou encore parce qu'elles ont éprouvé des difficultés à en trouver un dans leur domaine. Nous pouvons effectivement constater dans ces extraits que le réseau social joue un rôle de point de comparaison et influence la perception des individus quant à leur situation socioprofessionnelle.

6.5.3 La satisfaction par rapport à l'emploi obtenu

La question à propos de la satisfaction en emploi a été posée lors des entrevues. Il n'y avait pas de critères déjà établis pour définir ce thème : ce sont les interviewés eux-mêmes qui définissaient cette dimension selon leur perspective de ce que représente un emploi satisfaisant ou non.

Les points qui sont ressortis pour évaluer leur satisfaction au travail sont les suivants : le salaire offert en fonction des compétences et des qualifications, l'adéquation entre le poste occupé et le domaine d'études, l'adéquation entre le poste occupé et le niveau d'études, le lieu de travail et les relations de travail.

Concernant l'adéquation entre le poste occupé et le niveau d'études, certaines personnes ont mentionné être tout de même satisfaites de l'emploi qu'elles occupaient malgré qu'il se situe en deçà de leur niveau d'études. C'est le cas de Mercedes : « [a]vec l'option que j'avais, oui [elle est satisfaite]. Ce n'est pas que je veux rester là non plus c'est pour ça que j'ai commencé la technique, mais pour le moment je suis contente parce qu'avec l'option que j'avais c'était le meilleur choix. »

Les personnes qui ont mentionné qu'elles n'étaient pas satisfaites du lieu de leur travail occupaient un emploi à l'extérieur de Sherbrooke à une heure et plus de route de leur domicile.

D'autre part, certaines personnes ont exprimé qu'elles avaient des difficultés avec leurs collègues de travail ou elles en avaient eu dans des emplois précédents. Celles-ci sont associées, dans la majorité des cas, selon les participants, à leur origine ethnique et à leurs croyances religieuses. Ces extraits de verbatim relatent des conflits de travail que des participants ont eus.

[...] je ne me sentais pas à l'aise parce qu'il y a un collègue [...] qui est vraiment raciste. Lui, il était clair. [...] Je fais le ramadan et un midi il m'a demandé : « est-ce que tu viens dîner avec nous? » J'ai dit non, je fais le ramadan. Il a dit : « ah! C'est con ça, ostie que vous êtes cons de faire ça. » Déjà là ça l'a mal commencé la première journée. Après ça, c'était plein de petites choses qu'il lançait. [...] La première journée il m'a dit qu'il ne fume pas le jour puis moi quand j'ai dit que je n'ai pas le droit de fumer, je sors juste pour respirer, il allumait une cigarette. Il dit : « ça doit faire mal en ça. » Je sors et tout le monde me dit qu'il ne fume pas le jour, qu'il fume juste le soir puis il sort devant moi, puis il allume sa cigarette puis il dit : « ça doit être dur pour toi l'islam en » et des choses comme ça. Je ne réponds pas et parfois je réponds des niaiseries, mais ça fait mal (Hamid).

[...] je suis tombé sur un cadre raciste oui. On est entré en conflit, on s'est mis les points sur les I. Lui et moi on a le même boss et on est allé voir le boss et écoute et voilà le carré de sable et il ne faut pas le dépasser quoi (Ahmed).

Au moment de l'entrevue, Hamid avait quitté son emploi pour un autre à cause, entre autres, des problèmes relationnels qu'il avait avec son collègue de travail. Dans un même ordre d'idées, des préjugés et des stéréotypes véhiculés en milieu de travail peuvent provoquer des malaises.

Bien ce qu'il y a, bien ce qui se passe en ce moment avec les révolutions arabes. Les gens mélangent tout quoi. Ils croient que tous

les Arabes sont comme Kadhafi. Ils ne voient pas que les Arabes sont comme des gens qui veulent changer. [...] Mais surtout pour les activités, parfois il y a des activités que l'on fait familiales et écoute viens sans bombe. Tu comprends, des petites blagues comme ça. Eux ils rigolent, mais nous on ne rigole pas. Mais c'est ça, ça fait partie du travail (Ahmed).

[...] ils [les collègues] vont essayer juste pour savoir si c'était vrai : « ah c'est tout le temps la drogue chez toi, tu étais un narcotrafiquant » et tout ça. On sait que c'est une blague, mais il y a une partie de vérité là-dedans (Fernando).

L'extrait d'Ahmed démontre aussi que la couverture médiatique de certains dossiers contribue à entretenir, chez la population en générale, des préjugés et des stéréotypes par rapport à la population immigrante. Vis-à-vis ces préjugés véhiculés en milieu de travail, d'une certaine façon, il y a résignation. Dans la même veine, l'accent de la personne peut aussi être la source de difficultés relationnelles en milieu de travail.

On se moquait de mon accent, je me moquais de leur accent. On en rigolait, mais au début, ça bloquait parce que je pense ici le français de France est vraiment assimilé à un signe de snobisme peut-être parce que vu l'histoire du Québec, mais je veux dire on n'y est pour rien là. C'est juste une langue pour nous là. Ici ça prend vraiment une proportion j'allais dire institutionnelle. On me dit, tu parles la langue de Radio-Canada. C'est ce qu'on m'a dit, tu parles comme dans Radio-Canada. Je ne l'avais pas écouté quand on me l'a dit et là, je me suis mise à l'écouter (Farida).

La question de l'accent comme étant un obstacle à l'insertion socioprofessionnelle est d'ailleurs un aspect qui a été identifié dans l'étude de Chicha (2009).

Une autre dimension qui peut être source de satisfaction ou d'insatisfaction en emploi est le lien entre les attentes pré-migratoire de la personne et son parcours socioprofessionnel post-migratoire. Il y a différents éléments qui contribuent à créer des attentes avant l'immigration ou à les renforcer et c'est sur quoi nous nous penchons ici. L'accent est donc porté sur les éléments qui ont fait en sorte que les individus avaient des attentes

plutôt idéalisées ou plutôt réalistes par rapport au processus d'insertion socioprofessionnelle au Québec.

Les attentes pré-migratoires des personnes sont modelées en grande partie en fonction de l'information reçue par les agents d'immigration avant l'immigration. Dans plusieurs cas, les participants à l'étude trouvent qu'ils ont été désinformés, que l'information qu'ils ont eue était embellie, elle n'était pas juste. En voici deux exemples :

Des fois, c'est incroyable, quand nous sommes venus ici parce qu'on fait les grands hôtels, ils disaient à tout le monde : « Québec a besoin de vous », mais quand on arrive ici ce n'est pas facile. Nous avons eu la chance de trouver un travail, mais... (Anita).

[...] ils donnent trop d'informations qui ne sont pas la réalité. Ils te vendent des choses qui ne vont pas arriver. [...] Parfois, surtout pour le travail, on est convaincu qu'on va arriver et qu'on va trouver un travail. Il faut mettre l'effort pour dire la vérité. Vous allez arriver, ça va être dur, il y a un processus. Les gens vont tenir compte de ça, mais les gens qui viennent comme un rêve américain vont se frapper (Sergio).

De plus, la connaissance du français est un élément qui influence les attentes pré-migratoires des personnes immigrantes. En effet, le fait de connaître le français avant l'immigration peut amener comme perception que s'insérer sur le marché du travail sera pratiquement sans encombre, alors que le fait de ne pas connaître le français amène une vision inverse.

La façon dont les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés sont sélectionnés a aussi un impact sur les attentes qu'ils ont eu égard à leur insertion socioprofessionnelle. En effet, étant donné que la sélection s'exécute selon des critères précis et qu'on tient compte particulièrement du niveau et du domaine d'études, certaines personnes immigrantes peuvent croire qu'elles trouveront facilement un emploi dans leur domaine étant donné qu'elles ont été choisies en grande partie pour cela.

[...] ils nous ont promis des choses qu'on n'a pas encore trouvées et ils nous attirent avec beaucoup d'exigences parce qu'on doit connaître un peu d'anglais, on doit avoir des connaissances du français, on doit être un professionnel ou un technicien avec beaucoup d'expériences de travail, on doit démontrer qu'on peut subvenir économiquement à nos besoins pendant quelques mois ici parce qu'ils ne nous donnent rien et donc, il y a beaucoup d'exigences (Maria).

Les personnes qui avaient un projet d'immigration flexible et qui ne s'étaient pas créé trop d'attentes avant d'arriver au Canada semblent réagir plus rapidement devant les difficultés.

[c]'était assez ouvert comme projet et puis vu qu'on n'avait pas d'enfants, on est arrivé jeune et puis on se disait on va voir. C'est plus une expérience de vie ici et si on se plait, on va rester, on va chercher du travail, si on trouve tant mieux sinon on va déménager (Ileana).

[...] j'avais l'avantage de connaître la langue donc j'ai préféré de ne pas faire trop de recherche sur le Québec avant de nous en venir, je ne voulais pas venir avec des idées préconçues [...]. Si tu viens ici avec trop d'idées préconçues, ce n'est pas facile. [...] Tu peux être déçu, donc tu as un petit plan de match, mais tu es ouvert à avoir un plan B, plan C, etc. (Esterban).

Par ailleurs, une autre dimension qui démontre l'insatisfaction de son emploi ou la recherche de meilleures opportunités est la poursuite de la recherche d'emploi. Ici, certaines personnes interviewées déjà en emploi ont mentionné qu'elles faisaient encore de la recherche d'emploi ou qu'elles allaient plus tard en faire.

Je ne continue pas à chercher, mais je pense que je reprendrai ma recherche plus tard, pas tout de suite parce qu'il y a des choses que j'ai besoin d'apprendre. J'apprends énormément. C'est quand même un domaine dans lequel je n'ai pas travaillé avant : administratif, tout ce qui est gestion de projets, côté technique, côté ressources humaines. Donc, j'apprends énormément de ce côté-là. Donc, je pense rester un petit moment ici, peut-être pas deux ans, mais oui, je reprendrai ma recherche (Farida).

[...] il y a la possibilité de devenir permanent, mais il faut avoir mettons une évaluation du directeur du secteur. Ça prend du temps. Mais moi je suis encore à la recherche d'emploi dans mon domaine (Carlos).

Je trouve que c'est vraiment correct [...], mais je continue à chercher. De temps en temps je rentre sur Internet et si je trouve à Sherbrooke je préfère. Ça ne me tente pas de déménager à Montréal (Hamid).

CHAPITRE 7

LES STRATÉGIES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

L'analyse de contenu thématique des verbatim a permis de mettre en relief les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés issus de l'immigration. Quatre types de stratégies peuvent être dégagés : de contournement, de l'attente, de mobilité et d'adaptation.

Les stratégies exposées ici sont celles qui permettent aux individus de s'insérer en emploi et de faire face aux difficultés rencontrées et/ou de les éviter. Les stratégies incluent l'ensemble des actions posées par les individus pour décrocher un emploi (les méthodes de recherche d'emploi), leurs perceptions sur leur processus d'insertion socioprofessionnelle et ce qu'elles prévoient faire à l'avenir (leurs projets). Par exemple, une personne a dit que si elle ne trouvait pas un emploi au Québec, elle allait retourner dans son pays d'origine. Elle envisageait de le faire, même si, en réalité, elle ne l'avait pas fait.

Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle sont influencées par certaines dimensions notamment : le niveau de motivation, le réseau social et le contexte familial.

Le *niveau de motivation* des individus à développer des stratégies pour s'insérer en emploi peut être associé en partie au désir d'immigrer. En d'autres termes, si le projet d'immigration était une décision personnelle ou plutôt une décision d'un autre membre de la famille, le degré de motivation serait différent. Certaines personnes interviewées ne souhaitaient effectivement pas immigrer au Canada et il était sans doute plus difficile, pour ces dernières, d'engager un processus d'insertion socioprofessionnelle et de mettre en action des stratégies.

Tel qu'il a été question auparavant, *le réseau social* représente une source d'information importante sur les emplois disponibles, le marché du travail, les programmes et les services offerts en lien avec l'insertion socioprofessionnelle. Ces informations reçues influencent nécessairement les stratégies d'insertion socioprofessionnelle mises en place par les individus. L'expérience des membres du réseau social et les stratégies que ces derniers ont déployées peuvent également servir de modèle à suivre ou à ne pas suivre.

Le contexte familial peut aussi influencer les stratégies d'insertion socioprofessionnelle en ce sens que certaines décisions sont prises en famille et non individuellement. Par exemple, certaines familles pourraient prendre la décision qu'un des membres du couple retourne aux études et l'autre cherche un emploi. Certaines stratégies sont plus difficiles à mettre en action selon le statut de la personne et la présence ou non d'un enfant ou de plusieurs dans la cellule familiale.

7.1 Stratégie de contournement

Il ressort de cette analyse que plusieurs personnes interviewées ont employé des stratégies de contournement afin de s'insérer en emploi. Il s'agit de mettre des actions en œuvre afin de diminuer le plus possible les barrières qui se dressent devant nous. Cette stratégie peut être une réponse à un obstacle présent ou anticipé.

Voici un exemple de stratégie de contournement d'une personne qui a suivi une formation souvent exigée par les employeurs dans son domaine pour faciliter son insertion en emploi.

Le poste que j'ai en ce moment, il exige d'avoir un SIGMA. C'est une certification. Ici, un ingénieur industriel suit cette formation dans

l'université, mais en France, on ne suit pas ça. Je suis allé chercher cette formation spécifique (Ahmed).

Deux formes de stratégie de contournement ont émergé : l'une passive et l'autre active. Dans la forme passive, la personne se trouve dans un mode réactif, c'est-à-dire que l'obstacle est déjà présent et qu'elle tente de trouver des solutions pour le contourner. La personne ne s'attendait pas nécessairement à vivre cette difficulté. Elle n'avait pas pensé à une alternative. Elle doit en trouver une pour ne pas rester sans emploi.

Le cas de Farida est un exemple de stratégie de contournement de forme passive : en effet, elle s'est fait dire clairement que son diplôme ne pouvait pas totalement être reconnu et qu'elle devait reprendre une partie de ses études. Elle ne s'attendait pas à ça. Elle était démotivée. La voie qu'elle a prise pour contourner cet obstacle est un retour aux études après avoir occupé des emplois en deçà de ses qualifications.

Dans ce cas, le niveau de motivation de la personne est bas. En effet, la personne ne souhaitait peut-être pas immigrer au Canada. En fait, ce n'était peut-être pas sa décision, mais plutôt une décision provenant d'un des membres de sa famille. De plus, elle est confrontée à des obstacles qu'elle n'avait pas prévus. En étant démotivée et découragée, les expériences vécues par les membres du réseau social peuvent servir à confirmer ses échecs. Le contexte familial n'influence pas vraiment le déploiement de cette stratégie. En général, il n'est pas contraignant puisque le ménage a suffisamment de ressources financières pour subvenir à ses besoins ou encore, la personne vit seule.

Quant à la forme active que nous pouvons appeler l'éventail des possibilités, la personne planifie son insertion socioprofessionnelle en tenant compte des diverses possibilités qui s'offrent à elle. Elle anticipe aussi les difficultés qui pourraient se présenter lors de son processus d'insertion socioprofessionnelle. Par exemple, des participants à l'étude ont mentionné avoir un plan B et C si le plan A ne fonctionne pas. Qui plus est, certains

participants à l'étude sont retournés aux études sans avoir préalablement cherché un emploi parce qu'ils ont eu l'information qu'il était plus facile de trouver de l'emploi avec un diplôme canadien. Ainsi, ils ne voulaient pas perdre de temps et, dès leur arrivée au Québec, ils sont retournés rapidement aux études. Les difficultés sont anticipées en partie à cause de l'information qui provient de leur réseau social. Le cas de Mercedes est un exemple de stratégie de contournement de la forme active : durant ses démarches de reconnaissance de son diplôme, elle a décidé de faire un retour aux études dans un programme collégial. Elle ne savait pas encore si elle pourrait exercer la profession de médecin au Québec. Alors dans l'attente et l'inconnu, elle s'est créé une porte de sortie en faisant des études pour obtenir un diplôme collégial. Elle n'a pas attendu avant de réagir. Elle a mis en application son plan B.

En plus d'identifier les différentes possibilités qui s'offrent à elle, la personne peut aussi augmenter ses chances de trouver un emploi en élargissant ses possibilités. En effet, certaines personnes ont mentionné qu'elles faisaient diffuser l'information *via* leur réseau social qu'elles étaient à la recherche d'emploi. D'autres personnes souhaitaient aussi augmenter leurs possibilités d'emploi en tentant de se créer un réseau professionnel par le biais de programmes gouvernementaux (mentorat) et d'activités professionnelles (des 5 à 7 organisés par des compagnies). Ainsi, les personnes se créent différents ponts pour contourner les obstacles.

Le niveau de motivation de la personne demeure élevé même si l'individu rencontre des difficultés parce qu'il les avait anticipées et qu'il a des solutions ou des alternatives. Le réseau social sert de modèle dans le but de réduire les obstacles. À partir de son réseau social, la personne détermine les choix faits et les actions posées qui ont été les plus efficaces pour s'insérer dans le marché de l'emploi. Comme pour la forme passive, le contexte familial de la personne ne la contraint pas dans les actions qu'elle souhaite poser en vue d'être embauchée.

7.2 Stratégie de l'attente

Pour ce qui est de la stratégie de l'attente, il s'agit d'occuper un emploi en deçà de ses qualifications ou entamer un programme d'études en attendant d'accéder à un poste à statut plus élevé. Dans ce cas-ci, reprendre des études n'est pas motivant. C'est une façon de s'assurer un revenu par les prêts et bourses du MELS ou d'autres bourses. Cette stratégie vise à répondre aux besoins économiques immédiats. Même si la personne occupe un emploi ou est aux études, elle poursuit ses recherches d'emploi parce qu'elle n'est pas satisfaite de sa situation. Cette stratégie peut être prise en famille, c'est-à-dire que, pendant qu'un membre reprend des études, l'autre occupe un emploi déqualifié. Ici, l'obstacle pour trouver un emploi de qualité n'est pas nécessairement connu. La stratégie de l'attente pourrait être accompagnée d'une stratégie de contournement. Par exemple, Mercedes occupait un emploi déqualifié à temps partiel parallèlement à ses démarches de reconnaissance des acquis et des compétences auprès d'un ordre professionnel et de ses études. Cette stratégie pourrait également conduire à une autre, soit la stratégie de la mobilité. En effet, après un certain temps, si la situation de la personne ne s'améliore pas, elle pourrait envisager de tenter sa chance ailleurs.

Concernant les dimensions impliquées, le niveau de motivation est généralement faible parce que la personne est contrainte d'occuper un emploi qui ne correspond pas à ses attentes et ses aspirations. Cette stratégie peut être mise en place parce que l'individu se trouve dans l'obligation de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Dans le cas de cette stratégie, le réseau social a peu d'influence sur sa mise en œuvre.

7.3 Stratégie de mobilité

La stratégie de mobilité s'applique lorsqu'une personne décide de changer de ville à l'intérieur ou à l'extérieur de la province où elle demeure. Les raisons de la mobilité sont économiques. La personne pense qu'elle aura plus de facilité à trouver un emploi selon ses qualifications et ses compétences en déménageant. Elle peut aussi avoir obtenu un emploi dans une autre ville en ayant élargi sa recherche d'emploi. D'ailleurs, des participants à l'étude ont mentionné être prêts à déménager s'ils trouvaient des opportunités d'emploi dans d'autres villes du Québec ou d'autres provinces canadiennes.

L'individu qui applique cette stratégie peut avoir un regain de motivation parce qu'il pense que cela sera plus facile de trouver un emploi selon ses attentes et ses aspirations ailleurs. Le contexte familial peut aussi influencer la mise en œuvre de cette stratégie. En effet, il est plus évident de se déplacer en étant célibataire qu'en famille. Le réseau social peut aussi influencer la personne à déménager et à choisir le lieu d'établissement. En effet, la personne peut connaître des individus qui n'ont pas éprouvé des difficultés à s'insérer sur le marché du travail et qui vivent dans une autre ville au Québec ou dans une autre province. Elle pourrait donc être tentée de s'établir dans cette ville. L'inverse est aussi vrai. Ainsi, le réseau social joue un rôle dans l'attraction et la répulsion d'une ville.

Le Tableau 12, à la page suivante, synthétise les trois stratégies qui ont été présentées en tenant compte des trois dimensions : le niveau de motivation, le contexte familial et le réseau social.

Tableau 12 : Synthèse des trois stratégies et des dimensions impliquées

Dimensions impliquées	Stratégie de contournement		Stratégie de l'attente	Stratégie de la mobilité
	Forme passive	Forme active (éventail des possibilités)		
Niveau de motivation	Le niveau de motivation de la personne demeure faible	Le niveau de motivation de la personne demeure élevé.	Le niveau de motivation est généralement faible.	La personne peut avoir un regain de motivation
Contexte familial	-Non contraignant Le ménage a suffisamment de ressources financières pour subvenir à ses besoins.		-Contraignant La personne doit subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille	-Peut-être contraignant Il est plus facile de se déplacer pour une personne seule qu'en famille
Réseau social	Influence négative	Influence positive	Le réseau social a peu d'influence sur la mise en œuvre de cette stratégie	Influence positive ou négative

7.4 Stratégie d'adaptation

La stratégie d'adaptation peut s'exécuter en parallèle à d'autres stratégies. Également, être déployée tout au long du processus d'insertion socioprofessionnelle et même en

milieu de travail. Cette stratégie, contrairement aux autres présentées antérieurement, ne se met pas en œuvre nécessairement de manière consciente.

Les stratégies d'adaptation visant à s'insérer sur le marché du travail renvoient, entre autres, aux ajustements auxquels les individus procèdent pour trouver de l'emploi selon les méthodes et les comportements valorisés au Québec. Ces méthodes vont aussi bien de la manière de produire un CV qu'aux méthodes utilisées pour trouver un emploi et qu'aux attitudes et comportements à adopter lors d'entrevues d'embauche.

La majorité des personnes interviewées ont adapté leurs méthodes de recherche d'emploi à celles qui sont recommandées pour trouver un emploi au Québec. Certains ont mentionné l'importance de vendre ses compétences et ses qualifications auprès des employeurs et de faire le suivi après avoir posé sa candidature pour un poste. Cette perception était accentuée chez les personnes qui avaient participé à des ateliers de méthodes de recherche d'emploi.

Quant aux programmes et services d'insertion en emploi, ceux-ci étaient plus utilisés pour s'adapter aux exigences explicites et implicites à la recherche d'emploi que pour contourner les obstacles d'insertion socioprofessionnelle.

Par ailleurs, lors du processus d'insertion socioprofessionnelle, de même qu'en milieu de travail, certains individus ont mis en place, probablement inconsciemment, des mécanismes d'adaptation pour maintenir un équilibre psychologique. Devant les difficultés rencontrées à l'insertion sur le marché du travail et en milieu de travail, certaines personnes avaient effectivement tendance à rationaliser leur situation pour se convaincre qu'elles ne vivaient pas des insatisfactions sur le plan professionnel. Par exemple, lorsqu'Ahmed mentionne que recevoir des remarques désobligeantes en raison

de son origine ethnique « ça fait partie du travail », nous pouvons faire l'hypothèse qu'il banalise et rationalise ce qu'il vit. Ces extraits démontrent ces mécanismes :

[p]arfois, il y a des résistances [de la part des autres employés], des résistances pour que les choses avancent là. C'est parfois, mais ce n'est pas toujours. C'est sûr qu'il y a une difficulté pour atteindre des objectifs. [...] Il faut toujours que je passe par le boss et ainsi de suite. C'est tout. Ça arrive. Moi, je trouve ça normal aussi donc.

Mais surtout pour les activités, parfois il y a des activités que l'on fait familiales et écoute, viens sans bombe. Tu comprends, des petites blagues comme ça. Eux, ils rigolent, mais nous on ne rigole pas. Mais c'est ça, ça fait partie du travail.

Nous pouvons présumer qu'il le fait probablement pour éviter de se sentir incompetent et rejeté. De cette façon, il peut donc tenter de préserver son identité professionnelle et d'éviter de se remettre en question.

La rationalisation est aussi perçue dans le discours de Mercedes :

Oui, mais je considère que je suis chanceuse parce qu'il y a plein de monde qui ne travaille pas. Même encore, je travaille dans le domaine de la santé, puis je travaille à l'hôpital de l'Université de Sherbrooke. Ce n'est pas pire pour moi. En plus, comme je fais la technique, je fais aussi mon stage en inhalothérapie à l'hôpital.

Alors qu'elle était médecin spécialisée avant d'immigrer au Canada, elle occupe désormais un poste de préposée aux bénéficiaires. Elle arrive probablement à se sentir satisfaite dans ce contexte en se comparant aux personnes immigrantes qui rencontrent davantage de difficultés qu'elle. La rationalisation lui permet de se maintenir en équilibre et probablement de rester positive, malgré les obstacles rencontrés.

Par conséquent, la stratégie d'adaptation peut se faire à deux niveaux : psychologique et technique. Du point de vue psychologique, les individus mettent en place des mécanismes d'adaptation et ils modulent leur attitude par exemple, lors d'entrevue d'embauche.

Quant au niveau technique, les individus rédigent leur *curriculum vitae* et utilisent les méthodes de recherche d'emploi adaptées à ce qui est valorisé pour s'insérer au marché du travail.

Les stratégies d'insertion en emploi ressorties dans notre étude sont les mêmes que celles expliquées dans l'étude de Nedelcu sur les femmes roumaines hautement qualifiées (2005). Elles peuvent être nommées différemment, mais les actions posées par les sujets sont les mêmes ou semblables. Par exemple, retourner aux études pour contourner les obstacles d'insertion socioprofessionnelle et accepter un emploi inférieur à ses qualifications et à ses compétences. Cependant, contrairement à l'étude de Nedelcu (2005), dans notre échantillon, l'entrepreneuriat comme stratégie n'a pas été une voie empruntée ni même envisagée.

Par ailleurs, des recherches démontrent que des stratégies familiales privilégient souvent la carrière de l'homme au détriment de celle de la femme (Chicha, 2009; Cobb-Clark et al., 2005; Nedelcu, 2005; Vatz-Laaroussi, 2008). Ainsi, pour assurer un revenu à la famille, les femmes occupent plus souvent des emplois précaires pendant que l'homme retourne aux études que l'inverse et, une fois ses études terminées, c'est au tour de la femme d'entamer. Dans notre étude, cette tendance n'a pas été observée. La carrière de l'homme et celle de la femme semblaient, dans la majorité des cas, être mises sur un pied d'égalité. De plus, il y a des participant(e)s qui ont fait des études en même temps que leur conjoint (e). Leur principale source de revenus provenait des prêts et bourses du MELS. Il faut toutefois mentionner que dans notre étude, l'accent n'a pas été mis sur les stratégies de couple pour insérer le marché du travail, mais sur des stratégies individuelles. Autrement, nos résultats auraient peut-être mis plus en évidence les différences entre les hommes et les femmes quant aux stratégies d'insertion socioprofessionnelle et les choix de couple.

CONCLUSION

Pour conclure, nous allons revenir brièvement sur nos objectifs de recherche. Ensuite, nous allons discuter de nos résultats de recherche tout en donnant quelques pistes d'action. Il est à noter que cette étude comporte certaines limites. En effet, étant donné le type de recherche privilégié (qualitatif) et le terrain d'étude qui se limite à Sherbrooke, les résultats de ce mémoire ne peuvent pas être généralisés. De plus, l'échantillon n'était pas représentatif de l'ensemble des immigrants venus au Canada en tant que travailleurs qualifiés et résidant à Sherbrooke. Qui plus est, il y a des participants qui étaient aux études alors que nous visions des personnes qui occupaient un emploi ou qui étaient à la recherche d'un emploi. Nous avons accepté ces deux participants étant donné les difficultés de recrutement que nous avons eues.

Dans le cadre de ce projet de mémoire, nous avons deux axes d'intérêt : les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés et le rôle du réseau social de cette population lors du processus d'insertion socioprofessionnelle. Pour le premier axe, c'est-à-dire les stratégies d'insertion socioprofessionnelles, l'accent était mis sur les différentes actions posées et les choix faits par les participant(e)s à l'étude pour se décrocher un emploi. La perception des participants vis-à-vis de leurs choix et de leurs actions posées était également tenue pour compte. Pour dégager les stratégies, des questions ont été posées, entre autres sur les méthodes de recherche d'emploi, les études et les formations entreprises depuis l'arrivée au Canada et les mobilités secondaires pour trouver des opportunités d'emploi. Quant au deuxième axe, c'est-à-dire le rôle du réseau social lors du processus d'insertion socioprofessionnelle, les quatre niveaux de l'aide et de l'influence apportées par un réseau social en contexte d'insertion sur le marché du travail étaient considérés :

1. échanger de l'information avec les membres de son réseau social sur le marché du travail et sur les emplois disponibles;

2. créer des contacts professionnels par le biais du réseau social;
3. être recommandé par un membre de son réseau social à un employeur;
4. recevoir une offre d'emploi d'un des membres de son réseau social.

Quant aux résultats de l'analyse de contenu thématique, nous avons constaté que les méthodes de recherche d'emploi employées par les participant(e)s n'étaient pas différentes de celles des personnes natives du Québec. En effet, ils utilisaient des méthodes formelles *via* les sites web de placement (Jobboom, Emploi-Québec, Monster...) les offres d'emploi dans les journaux, les agences de placement, etc., et informelles par la consultation de leur réseau social. Les individus percevaient aussi des différences dans le processus pour trouver un emploi entre leur pays de provenance et le Québec. Ces différences visaient l'attitude à adopter pour trouver un emploi (ex. : vendre ses compétences et ses qualifications lors d'une entrevue) et les techniques utilisées pour y arriver (ex. : la rédaction d'un CV conformément aux modèles favorisés au Québec).

À partir de l'analyse, quatre stratégies qui sont déployées lors du processus d'insertion socioprofessionnelle ont été dégagées : le contournement, l'attente, la mobilité et l'adaptation. La stratégie de contournement renvoie aux actions mises en œuvre par un individu afin de diminuer le plus possible les barrières qui se dressent devant elles. La stratégie de l'attente signifie occuper un emploi inférieur à ses qualifications ou reprendre des études en attendant de trouver mieux, c'est-à-dire d'améliorer sa situation professionnelle. La stratégie de mobilité s'applique chez les personnes qui changent de villes, de provinces ou de pays pour faciliter leur insertion professionnelle. Puis, la stratégie d'adaptation permet de s'ajuster aux critères explicites et implicites pour trouver un emploi au Québec. Par exemple, les ajustements peuvent être apportés concernant la rédaction d'un *curriculum vitae* ou encore de l'attitude à adopter lors d'une entrevue d'embauche.

Le retour aux études est une composante importante dans les stratégies de contournement et d'attente. En effet, que le retour aux études soit planifié ou décidé par dépit, le diplôme obtenu va permettre, dans la majorité des cas, de contourner les obstacles²⁰ et de s'assurer d'une source de revenus comme si faire des études au Québec est nécessaire pour obtenir un emploi de qualité. Dans bien des cas, une formation d'appoint de courte durée serait probablement suffisante. Dans notre échantillon, il y avait qu'une personne qui avait suivi des formations de courtes durées pour s'adapter aux exigences du marché du travail canadien. En effet, la plupart des personnes optaient pour des études menant à l'obtention d'un diplôme, et ce, même si la profession qu'elles voulaient exercer au Québec n'exigeait pas de faire partie d'un ordre professionnel. Il serait pertinent de rendre plus accessible aux travailleurs qualifiés issus de l'immigration la formation d'appoint pour qu'ils puissent accéder au marché de l'emploi plus rapidement et éviter ainsi de s'endetter en empruntant la voie de la poursuite d'études de longue durée.

D'autre part, nous constatons qu'il y a peu de personnes qui avaient trouvé un emploi en étant recommandées par un membre de leur réseau social ou en ayant une offre directe de la part d'un employeur. Plusieurs mentionnaient que leur réseau social ne leur permettait pas d'avoir des opportunités d'emploi. De plus, créer des contacts professionnels, donc des liens faibles n'était pas tâche facile, et ce, surtout si la personne avait un statut de sans-emploi ou d'étudiant. En effet, les liens faibles se créent surtout dans une logique d'échange où chacun des individus, dans un contexte professionnel, peut offrir quelque chose à l'autre. Ainsi, dans un contexte de recherche d'emploi, chez la majorité des sujets à l'étude, le réseau social permettait surtout de recevoir de l'information sur les emplois disponibles. Certaines personnes avaient trouvé des emplois par la voie formelle, mais c'était leur réseau social qui leur avait donné l'information sur l'offre d'emploi. On peut donc dire ici que le réseau social a eu une influence dans l'obtention de l'emploi même si

²⁰ Ex. : non-reconnaissance des acquis et des compétences par un ordre professionnel

elle était indirecte. D'autres études seraient nécessaires pour mesurer l'influence réelle de la circulation de l'information sur l'obtention d'un emploi chez les immigrants sélectionnés comme travailleurs qualifiés. Également, des études seraient pertinentes pour voir s'il y a des différences dans l'échange d'information selon l'origine ethnique et le pays de provenance de la personne.

Par ailleurs, la difficulté à créer des liens avec les Québécois natifs a été relevée dans cette étude. Et s'il y a une relation qui s'installe entre les immigrants et les natifs, la maintenir dans le temps représente pratiquement un défi. La relation n'est pas solide et on la perçoit surtout comme étant utilitaire. Il n'est donc pas évident, dans ce contexte, d'insérer des réseaux de Québécois natifs. Forcément, il y a une incompréhension entre les différentes cultures. Il faudrait certainement créer plus d'espace pour permettre la compréhension mutuelle et le dialogue entre les différentes cultures pour en venir à diminuer les préjugés et la peur de l'autre. Cette peur collective de se faire assimiler et de disparaître est bien présente et nous pouvons en faire le constat avec le dépôt, le 9 septembre dernier, d'études démolinguistiques²¹ de l'Office québécois de la langue française qui ont suscité beaucoup de réactions dans les médias et dans la classe politique. Ces études démontrent notamment un recul du français et une augmentation d'allophones sur l'île de Montréal.

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés issus de l'immigration doivent être appréhendées dans une perspective globale étant donné qu'il y a plusieurs acteurs impliqués (les employeurs, les ordres professionnels, les décideurs politiques...) et des facteurs à tenir compte comme la conjoncture économique et le marché du travail régional et local. Le manque de concertation entre les acteurs se traduit souvent par une incohérence entre les actions posées. Par exemple, pour illustrer un

²¹Ces études sont disponibles en ligne : <http://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/sociolinguistique/index.html>

problème d'incohérence au niveau de la reconnaissance des acquis et des compétences, comment se fait-il qu'un diplôme étranger puisse être reconnu par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, mais en même temps, ne pas l'être par un ordre professionnel ou un employeur? Qui plus est, les employeurs devraient aussi être davantage conscientisés sur la main-d'œuvre immigrante et être outillés pour éviter d'appliquer des méthodes d'embauche discriminatoires vis-à-vis des personnes immigrantes, par exemple en ne considérant pas l'expérience de travail acquise à l'étranger. Il ne semble pas y avoir de services à Sherbrooke qui vise à mieux outiller les employeurs. En Ontario, il y a un organisme, *Hire immigrant Ottawa*, qui s'adresse spécifiquement aux employeurs et qui vise à les outiller pour embaucher des personnes immigrantes. L'implantation de ce type de service à Sherbrooke serait intéressant. Ainsi, on part de l'idée que ce n'est pas seulement l'immigrant ou plus largement la main-d'œuvre disponible qui doit s'adapter au marché du travail, il doit effectivement y avoir aussi une adaptation de la part des employeurs.

Finalement, la question de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants venus au Canada comme travailleur qualifié doit être mise au rang des priorités des décideurs politiques, et ce, tant à l'échelle nationale et provinciale que régionale et locale. Il faut à la fois favoriser l'obtention d'un emploi qualifié et l'insertion en milieu de travail. Sur cette question, il vaut mieux agir maintenant que trop tard, d'autant plus que, dans les prévisions de Statistique Canada (2011), d'ici 2031, il y aura plus de gens qui ne feront pas partie de la population active que de gens qui en feront partie. Qui plus est, parmi la population active sur le marché du travail canadien, une personne sur trois pourrait provenir de l'étranger. Or, certains acteurs politiques avancent que le Québec accueille un nombre trop élevé d'immigrants par année. Avec ces prédictions, le problème ne vient sûrement pas du nombre, mais davantage d'une part, de l'insuffisance des ressources mises en place pour accueillir les immigrants et favoriser leur insertion

socioprofessionnelle et, d'autre part, du manque d'ouverture de la société d'accueil et de la perception souvent négative de l'immigration.

BIBLIOGRAPHIE

- ABOU, S. G. (1988). « L'insertion des immigrés. Approche Conceptuelle », *Les étrangers dans la ville. Le regard des sciences sociales*, sous la direction de I. Simon-Barough et P.-J. Simon, Paris, l'Harmattan, 126-139.
- ALLEN, B. et H. TROESTLER (2007). « L'application sur le terrain de la stratégie du gouvernement du Québec en régionalisation de l'immigration », *Nos Diverses Cités*, n°3, 69-75.
- ARCAND, S., LENOIR-ACHDJIAN, A., HELLY, D. (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas des Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34, n°2, 373-402.
- BERNARD, A. (2008). « Les immigrants dans les régions », *Perspective*, n°75-001-X au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 5-16
- BEHTOUI, A. (2008). "Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 34, n°3, 411-430.
- BIDART, C. (2008). « Étudier les réseaux sociaux. Apport et perspectives pour les sciences sociales », *Informations sociales*, vol. 3, n°147, 34-45.
- BIRON, J.-F., MONTREUIL, J., SAINT-CHARLES, J., MONGEAU, P., CHEVALIER, S. (2008). *Profil de l'insertion sociale pour l'analyse de réseau : un outil pour la relation d'aide* (version adaptée pour le jeu pathologique), Montréal, Direction de santé publique, Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, 51p.
- BOUDARBAT, B. et BOULET, M. (2007). « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et la Colombie-Britannique », *Choix IRPP*, Montréal, Institut de recherche des politiques publiques, 34 p.
- BOUDARBAT, B. et BOULET, M. (2010). *Immigration au Québec, Immigration et intégration au marché du travail*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO, avril.
- BOUDARBAT, B. et COUSINEAU, J.-M. (2010). « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des immigrants au Québec », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 11, n°2, p. 155-172.
- BOULET, M. et BOUDARBAT, B. (2010). « Un diplôme post-secondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants », *Études IRPP*, n°8, Montréal, Institut de recherche des politiques publiques, 31 p.
- BOURDIEU, P. (1980). « Le capital social » *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, n°31, p. 2-3. [En ligne], http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/arss_03355322_1980_num_31_1_2069. (Page consultée le 2 février 2010).
- BOUTIN, M. (2005). La perception vis-à-vis de la reconnaissance des acquis et des compétences de personnes formées en pharmacie à l'étranger, Essai, Université de Sherbrooke, 140 p.
- BOYD, M., et SCHELLENBERG, G. (2007). "Re-accreditation and the Occupations of Immigrants Doctors and Engineers", *Canadian social trends*, 2-10.
- BOYD, M. et VICKERS, M. « Cent ans d'immigration au Canada », *Tendance sociale*, Statistique Canada, n°11-008 au catalogue, automne, 2-13.
- BUZDUGAN, R., et HALLI, S., S. (2009). "Labour Market Experiences of Canadian Immigrants with Focus on Foreign Education and Experience", *International migration review*, vol. 43, n°2, p. 366-386.

- CAIDI, N. et ALLARD, D. (2005). "Social Inclusion of Newcomers to Canada: an Information Problem?" *Library and Information on Science Research*, n°27, 302-324.
- CAMILLERI, C., KASTERSZTEIN, J., LIPIANSKY, E. TABOADE-LEONETTI, I. et VASQUEZ, A. (1990). *Stratégies identitaires*, Coll. « psychologie aujourd'hui », Paris, Presses universitaires de France (PUF), 228 p.
- CASTRA, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Coll. « travail humain », Paris, Presses universitaires de France, 243 p.
- CAZALS-FERRÉ, M.-P., POUSSIN, M. et LLORCA, M.-C. (2004a). « Intégration et soutiens sociaux », *Précarité et vulnérabilité psychologique. Comparaisons franco-portugaises*, sous la direction de P. Tap et M. de Lourdes Vasconcelos, R. Saint-Agne, Éditions Érès, chap. 5, 70-88.
- CAZALS-FERRÉ, M.-P., POUSSIN et LLORCA, M.-C. (2004 b). « Précarité et vulnérabilité : notions et approches », *Précarité et vulnérabilité psychologique. Comparaisons franco-portugaises*, sous la direction de P. Tap et M. de Lourdes Vasconcelos, R. Saint-Agne, Éditions Érès, chap. 2, p. 29-40.
- CENTRE D'INFORMATION CANADIEN SUR LES DIPLÔMES INTERNATIONAUX (CICDI). (2009a). *Fiche n° 2, Évaluation et reconnaissance des diplômes et qualifications aux fins d'emploi au Canada*, [En ligne], <http://www.cicic.ca/366/l'evaluation-des-diplomes-aux-fins-d'emploi-au-canada.canada>. (Page consultée le 20 juillet 2009).
- CENTRE D'INFORMATION CANADIEN SUR LES DIPLÔMES INTERNATIONAUX (CICDI). (2009b). *Fiche n°6, Renseignement sur la reconnaissance des acquis et des compétences au Canada*, [En ligne], http://www.cicic.ca/365/Evaluation_et_reconnaissance_des_acquis_au_Canada_.canada#3. (Page consultée le 22 juillet 2009).
- CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE (CETECH) (2010). *L'enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec, dimension régionale, données de données 2008*, Montréal, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail-Emploi-Québec, 16 p.
- CHEVRIER, J. (2009). « La spécification de la problématique » *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (5^e éd.), sous la direction de B. Gauthier, Québec, Presses de l'Université du Québec, chap. 3, 53-87.
- CHICHA M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales, 136 p.
- CHUI, T., TRAN, K. et MAHEUX, H. (2007). *Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger*, Ottawa, n°97-557, [En ligne], <http://www12.statcan.gc.ca/francais/census06/analysis/immcit/pdf/97-557-XIF2006001.pdf> (Page consultée le 17 octobre 2009).
- COBB-CLARK, D., CONNOLLY, M.D., WORSWICK, C. (2005). "Post-migration investments in education and job search: a family perspective", *Journal of Population Economics*, vol. 18, n°4, 663-690.
- COUSINEAU, J.-M. et BOUDARBAT, B. (2009). « La situation économique des immigrants au Québec », *Relations industrielles*, vol 64, n°2, 230-249.
- DEGENNE, A. et FORSÉ, M. (2004). *Les réseaux sociaux*, Coll. « Collection U », 2^e éd., Paris, Armand Colin, (1^{re} éd., 1994), 294 p.
- DIAMBOMBA, M. (1995). « La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques », *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université, perspectives*

théoriques et méthodologiques, sous la direction de C. Trottier, M. Perron et M. Diambomba, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p.45-71.

- DORAY, P. (1995). « L'insertion professionnelle des universitaires : du point de vue des entreprises », *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université, perspectives théoriques et méthodologiques*, sous la direction de C. Trottier, M. Perron et M. Diambomba, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 97-117.
- DREVER, A. I. et HOFFMEISTER, O. (2008). "Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany", *Journal of Immigration Review*, vol. 42, n°2, 425-448
- EMPLOI-QUÉBEC (2009). *Québec pluriel*, [En ligne], <http://emploiuebec.net/individus/immigrants-minorites/quebec-pluriel/index.asp>. (Page consultée le 30 novembre 2009).
- EMPLOI-QUÉBEC (2010a). *Bilan annuel de l'emploi 2009. Région de l'Estrie*, Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail.
- EMPLOI-QUÉBEC (2010b). Bulletin régional sur le marché du travail. Estrie. Annuel 2010, vol. 30, n°4, Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail (DPPIMT) d'Emploi-Québec Estrie, 34 p.
- EMPLOI-QUÉBEC (2010c). *L'emploi au Québec*, vol. 26, n°3, mars, Direction du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec.
- EMPLOI-QUÉBEC (2010d). Le marché du travail au Québec. Perspectives à long terme 2010-2019, Information sur le marché du travail, novembre, 38 p.
- EMPLOI-QUÉBEC (2011). *L'emploi au Québec*, vol. 27, n°4, avril, Direction du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec.
- ÉQUIPE DE TRAVAIL SUR LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES DES PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER (2005). *Rapport de l'équipe sur la reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger*, Montréal, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, [En ligne], <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs47255>. (Page consultée le 24 juillet 2009).
- ESSES, V. M., DIETZ, J., BENNETT- ABUAYYASH, C. et JOSHI, C. (2007). "Prejudice in the work place. The Role of Bias Against Visible Minorities in the Devaluation of Immigrants' Foreign-Acquired Qualifications and Credentials" *Canadian Issue/Thèmes Canadiens*, Printemps, 114-118.
- FORSÉ, M. et LANGLOIS, S. (1997). « Présentation – réseaux, structures et rationalité », *L'année sociologique*, vol. 47, n°1, 27-36.
- FORTIN, M.-F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*, Montréal, Chenelière éducation, 485 p.
- FOUGÈRE, M. et HARVEY, S. (2006). "The Regional Impact of Population Ageing in Canada: a General Equilibrium Analysis", *Applied Economics letters*, 2013, n°13, 581-585.
- FUGATE, M., KINICKI, A. J., ASHFORTH, B. E. (2004). "Employability: A Psycho-social Construct its Dimensions and Applications", *Journal of vocational behaviour*, vol. 65, n°1, 14-38.
- GAILLARD, A. M. (1997). « Assimilation, insertion, intégration, adaptation : un état des connaissances », *Hommes et migrations*, n° 1209, 119-130.

- GALARNEAU, D. et MORISETTE, R. (2008). « Sclolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *Perspective*, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, 5-19.
- GAULEJAC, V. de et TABOADA, L. (1994). *La lutte des places. Insertion et Désinsertion*, Marseille, Hommes et perspectives, 286 p.
- GILMORE, J. et LE PETIT, C. (2008). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires*, Statistique Canada, Ottawa, [En ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2008004-fra.htm> (Page consultée le 10 octobre 2008).
- GILMORE, J. (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Statistique Canada, Ottawa, n° 71-606-X au catalogue, [En ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2009001-fra.pdf>. (Page consultée le 9 mars 2010).
- GIRARD, M., SMITH, M. et RENAUD, J. (2008). « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 33, n° 4, 791-814.
- GRANOVETTER, M. S. (1973). "The Strength of Weak Ties" *The American Journal of Sociology*, issue 78, n° 6, 1360-1380.
- GRANT, P. R. et SHEVAUN, N. (2007). "The Credentialing Problems of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: A Social Psychological Perspective" *International Migration and Integration*, vol. 8, 141-162.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2009). *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056, Édition 2009*, Québec, Gouvernement du Québec, 132 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). (2010a). *État du marché du travail pour l'année 2009*, Québec, Gouvernement du Québec, 45 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ). (2010b). « L'Estrie ainsi que ses municipalités régionales de comté (MRC) et territoire équivalent (TE) », [En ligne], http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/region_05/region_05_00.htm (Page consultée le 15 novembre 2010).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2010c). *Naissances et taux de natalité, Québec, 1900-2009*, [En ligne], http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/401.htm (Page consultée le 21 décembre 2010).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2010d). *Panorama des régions du Québec. Édition 2010*, Québec, Gouvernement du Québec.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2011). *Participation des immigrants au marché du travail en 2009*, Québec, Gouvernement du Québec.
- KAZEMIPUR, A. (2006). "The Market Value of Friendship: Social Networks of Immigrants", *Canadian Ethnic Studies*, vol. 38, n° 2, 47-71.
- KEOWN (2009). « Les réseaux sociaux aident les Canadiens à faire face aux changements », *Tendance sociale*, n° 11-008 au catalogue, Statistique Canada, 26 p.
- LAMBA, N. K. (2003). "The Employment Experiences of Canadian Refugees: Measuring the Impact of human and Social Capital on Quality of Employment" *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Issue 40, n° 1, 45-64.

- LA TRIBUNE (2009). « Les 500 plus grands employeurs de l'Estrie. Combattre la crise », [En ligne], http://www.emploi Quebec estrie.net/images/i_pdf/imt/205_500-employeurs.pdf. (Page consultée le 19 octobre 2009).
- LÉVESQUE, M. (2000). *Le capital social comme forme sociale de capital : reconstruction d'un quasi-concept et application à l'analyse de la sortie de l'aide sociale*, Thèse (Ph. D.), Université de Montréal, 302 p.
- LI, P. S. (2008). "The Role of Foreign Credential and Ethnic Ties in Immigrant's Economic Performance", *Canadian Journal of Sociology*, vol. 33, n°2, 291-310.
- LIN, N. (1995). « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, vol. 36, n°4, 685-704.
- LIN, N. (1999). "Building a Network Theory of Social Capital", *Connections*, vol. 22, n°1, 28-51.
- LIN, N., ENSEL, W. M. et VAUGHN, J. C. (1981). "Social Resources and strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", *American Sociological Review*, Issue 46, 393-405.
- LORIOU, M. (1999). « Qu'est-ce que l'insertion? Propositions pour la formalisation théorique d'une notion pratique », *Qu'est-ce que l'insertion? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*, sous la direction de M. Lorient, Coll. « Dossiers sciences humaines et sociales », L'Harmattan, 7-53.
- MANÇO, A., (2006). *Processus identitaire et intégration. Approche psychosociale des jeunes issus de l'immigration*, Coll. « Compétences interculturelles » 2^e éd., Paris, L'Harmattan, (1^{re} éd. :1999), 188 p.
- MAYER, R. et OUELLET, F. (1991). *Méthodologie de la recherche pour les intervenants sociaux*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 537 p.
- MCQUAID, R., W. et LINDSAY, C. (2005). "The Concept of Employability", *Urban Studies*, vol. 42, n°2, 197-219.
- MOREAU, N. (1997). *L'insertion sociale et professionnelle : documents d'appoints. À propos des interventions d'insertion et de leur impact*, Conseil supérieur de l'éducation Québec, 55 p.
- MUCCHIELLI, A. (2005). « Le développement des méthodes qualitatives et l'approche constructiviste des phénomènes humains », *Recherches qualitatives*, Hors série, n°1, 7-40.
- NEDELCU, M. (2005). « Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto. Rapport de genre et nouvelles dynamiques migratoires », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, n°1, 77-106.
- OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC (OPQ). (2010a). « Le Commissaire aux plaintes en matière de reconnaissances professionnelles », [En ligne], <http://www.opq.gouv.qc.ca/professionnels-formes-hors-du-quebec/le-commissaire-aux-plaintes-en-matiere-de-reconnaissance-des-competences-professionnelles/> (Page consultée le 15 décembre 2010).
- OFFICE DES PROFESSIONS DU QUÉBEC (OPQ). (2010b). « Ordres professionnels », [En ligne], <http://www.opq.gouv.qc.ca/ordres-professionnels/> (Page consultée le 15 décembre 2010).
- PAILLÉ, P., MUCCHIELLI, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Coll. « Collection U », 2^e éd., Paris, Armand Colin, (1^{re} éd. : 2003), 315 p.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris, Les presses universitaires de France, 437

PUTNAM, R., D. (2000). *Bowling alone. The collapse and revival of American community*, New York, Simon and Schuster, 541 p.

QUÉBEC (PROVINCE) COMMISSION DE CONSULTATION SUR LES PRATIQUES D'ACCOMODEMENT RELIÉES AUX DIFFÉRENCES CULTURELLES (CCPARDC) (2006). *Accommodements et différence, vers un terrain d'entente : la parole aux citoyens. Document de consultation*, 44 p.

QUÉBEC (PROVINCE) COMMISSION DE CONSULTATION SUR LES PRATIQUES D'ACCOMODEMENT RELIÉES AUX DIFFÉRENCES CULTURELLES (CCPARDC) (2008). *Fonder l'avenir, le temps de la conciliation*, Rapport de Gérard Bouchard et Charles Taylor, 307 p.

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS) (2009). « Centres locaux d'emploi. Services d'emploi », Québec, [En ligne], <http://www.mess.gouv.qc.ca/services-a-la-clientele/centre-local-emploi/services-emploi.asp>. (Page consultée le 2 novembre 2009).

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION (MCCI), (1990). *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, Publications DAZ Inc.

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2005a). *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'accès aux professions et métiers réglementés*. Rapport du Groupe de travail sur l'accès aux professions et métier réglementés, Montréal.

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2005 b). *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Plan d'action. Fiche thématique sur le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*, Québec.

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2007). *Consultation 2008-2010. L'immigration au Québec. Partage des responsabilités Québec-Canada. Statuts des personnes se trouvant au Québec. Catégorie d'immigration*.

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2009a). *Les immigrants sur le marché du travail québécois en 2008. Volet 1 : Portrait général*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, novembre, 21 p. [En ligne], http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigrants_MT_Volet1.pdf. (Page consultée le 20 septembre 2011).

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2009 b). *Portraits régionaux 1998-2007. Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2009*, Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, [En ligne], <http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-etablis-immigrants.html>. (Page consultée le 2 novembre 2009).

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2009c). *Présence en 2009 des immigrants admis au Québec de 1998 à 2007*, Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, [En ligne], <http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-etablis-immigrants.html>. (Page consultée le 2 novembre 2009).

QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2010). *Tableaux sur l'immigration permanente au Québec, 2005-2009*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, mars.

- QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2011a). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec, 4^e trimestre et année 2010*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 8 p.
- QUÉBEC (PROVINCE) MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2011b). *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, [En ligne], <http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-immigration-recente.html>, (Page consultée le 20 septembre 2011).
- QUÉBEC (PROVINCE), MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (MRCI) (2000). *Tableaux sur l'immigration au Québec 1995-1999*, Direction de la planification stratégique, mars.
- QUÉBEC (PROVINCE), MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (MRCI) (2004). *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action 2004-2007*, Montréal.
- RACHÉDI, L. (2008). « Le phénomène migratoire : politiques et diversité », *L'intervention interculturelle* 2^e éd., sous la direction de G. Legault et L. Rachédi, Montréal, Gaëtan Morin éditeur (1^{ère} éd. 2000), chap. 1, 7-42.
- RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON (2010). *État de situation de l'immigration sur le territoire de l'Estrie*, Présenté à la Conférence régionale des élus de l'Estrie, 52 p.
- RENAUD, J. et CAYN, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Montréal, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 53 p. [En ligne], <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherchesstatistiques/AccesEmploiQualifie-RapportRenaudCayn.pdf> (Page consultée le 1^{er} décembre 2008).
- REITZ, J. G. (2007). "Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes", *International Migration and Integration*, issue 8, n°11, 11-36.
- ST-AMOUR, M., J-F LACHANCE et J. LEDENT (2008). « Rétention et attraction des immigrants : un portrait régional contrasté et en évolution », *Données sociodémographiques en bref*, vol.13 n°1, 6-8, [En ligne], http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2008/Bref_Oct08.pdf.
- SAVOIE-ZAJC, L. (2009). « L'entrevue semi-dirigée », *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, sous la direction de B. Gauthier, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, chap. 13, 337-360.
- SAYAD, A. (1994). « Qu'est-ce que l'intégration », *Hommes et migrations*, n°1182, 8-14.
- SCHNAPPER, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration ?*, Coll. « Folio actuel », Paris, Éditions Gallimard, 240 p.
- SÉVILLE, M. et PERRET, V. (2003). « Fondements épistémologiques de la recherche », *Méthodes de recherche en management*, 2^e éd., sous la direction de R.A. Thiéart et coll., Paris, Dunod, 13-33.
- SIMARD, M. (1996). « La politique québécoise de régionalisation de l'immigration : enjeux et paradoxes », *Recherches sociographiques*, vol. 37, n°3, 439-469.
- SIMICH, L., BEISER, M., STEWART, M. et MWAKARIMBA, E. (2005). "Providing Social Support for Immigrants and Refugees in Canada: Challenges and Directions", *Journal of Immigrant Health*, vol. 7, n°4, 259-268.
- SOMERVILLE, K. et WALSWORTH, S. (2009). "Vulnerabilities of Highly skilled Immigrants in Canada and the United States" *American Review of Canadian Studies*, vol. 39, n°2, 147-161.

- STATISTIQUE CANADA (2005). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC). S'établir dans un nouveau pays : un portrait des premières expériences*, Ottawa, Catalogue n° 89-614-XIF, 117 p.
- STATISTIQUE CANADA (2011). « La population active canadienne : tendances projetées à l'horizon 2031 », *L'observateur économique canadien*, n°11-010-X au catalogue, août, [En ligne], <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/2011008/part-partie3-fra.htm> (Page consultée le 19 août 2011).
- TREMBLAY, D. G. (1994). « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux », *Traité des problèmes sociaux*, sous la direction de F. Dumond, S. Langlois et Y. Martin, Québec, Les Presses de l'Université Laval, chap.31, 623-652.
- TROTTIER, C., LAFORCE, L. et CLOUTIER, R. (1997). « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation emploi*, n°58, 61-77.
- VATZ-LAAROUSSI, M. (2009). *Mobilité, réseaux et résilience. Le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 251 p.
- VATZ-LAAROUSSI, M. (2008). « Du Maghreb au Québec : accommodements et stratégies », *Travail, genre et sociétés*, n°20, novembre, 47-65.
- VILLE DE SHERBROOKE (2004). *Politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes*, [En ligne], http://www.ville.sherbrooke.qc.ca/webconcepteurcontent63/000023300000/upload/democratique/accueil_fr.pdf. (Page consultée le 4 juin 2009).
- VILLE DE SHERBROOKE (2008). « Portrait démographique de la ville et des arrondissements, recensement 2006 », [En ligne], <http://www.ville.sherbrooke.qc.ca/webconcepteurcontent63/000023300000/upload/Statistiques/Ville-Arrond-statistiques.pdf> (Page consultée le 8 octobre 2008).
- VINCENS, J. (1997). « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation emploi*, n°60, 21-36.
- ZIETSMA, D. (2007). *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, n°71-606-XIF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa.

ANNEXE I

GRILLE D'ENTREVUE

LE CONTEXTE D'INSTALLATION

Les raisons du départ

-Pourquoi avez-vous décidé d'immigrer au Canada?

Occupation avant l'immigration

-Quelle était votre occupation avant d'immigrer au Canada?

-Durant combien de temps avez-vous exercé cette occupation?

La présence au Canada

-Depuis quand êtes-vous arrivé au Canada?

Le choix de la ville

-Avant de vous installer à Sherbrooke, avez-vous habité dans d'autres villes au Canada?

-Pourquoi vous êtes-vous installé(e)s à Sherbrooke?

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

-Quel est votre plus haut diplôme que vous avez obtenu?

-Où avez-vous obtenu ce ou ces diplôme(s)?

-Depuis votre arrivée au Canada, avez-vous occupé un ou des emplois?

-Si oui, quel(s) emploi(s) occupez-vous ou avez occupé?

-Durant combien de temps avez-vous occupé ce ou ces emploi(s)?

Pour les personnes présentement en emploi :

-Est-ce que l'emploi que vous avez obtenu est en lien avec votre domaine d'études?

-Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi?

-Est-ce que c'est un emploi stable (type d'emploi : temporaire, saisonnier, sur appel, à temps partiel, à temps plein, permanent) ?

-Êtes-vous satisfait de l'emploi que vous avez obtenu?

Si la personne n'occupe pas un emploi :

-Depuis combien de temps êtes-vous à la recherche d'un emploi?

-Comment vivez-vous cette situation?

Les obstacles rencontrés lors de l'insertion socioprofessionnelle

-Avez-vous eu ou rencontrez-vous des difficultés à vous trouver un emploi?

Si la réponse est oui :

-Parlez-moi des difficultés que vous avez rencontrées lors de vos recherches d'emploi?

-Est-ce que votre diplôme a été reconnu?

-Avez-vous été victime de discrimination?

-Avez-vous éprouvé des difficultés à faire reconnaître votre diplôme pas un ordre professionnel?

Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle

Méthodes de recherche d'emploi

-Parlez-moi des démarches que vous avez entreprises pour obtenir cet emploi ou pour obtenir un emploi.

Retour aux études

-Depuis votre arrivée au Québec, avez-vous fait un retour aux études, ou suivi une formation?

-Si oui, est-ce que vous aviez prévu de faire un retour aux études ou de suivre une formation avant d'arriver au Québec?

-Si non, prévoyez-vous en faire un ou en suivre une?

Si la personne a mentionné précédemment qu'elle avait fait un retour aux études ou suivies une formation : est-ce que votre retour aux études et/ou la formation que vous avez suivie vous a ou ont permis de vous créer des contacts?

Participation au programme et services reçus en matière d'emploi

-Avez-vous participez à un ou des programmes d'insertion en emploi et/ou avez-vous bénéficié de services en matière de recherche d'emploi ou d'employabilité?

Pour les programmes d'insertion en emploi :

- À quel(s) programme(s) avez-vous participé?
- Retirez-vous des éléments positifs de votre participation à ce ou ces programme(s)?
- Retirez-vous des éléments négatifs de votre participation à ce ou ces programme(s)?

Pour les services en matière d'emploi :

- Retirez-vous des éléments positifs des services dont vous avez bénéficié?
- Retirez-vous des éléments négatifs des services dont vous avez bénéficié?

Le réseau social

Après avoir fait remplir la carte réseaux par la personne, les questions suivantes sont posées avec la grille d'information sur les membres du réseau.

Pour chacune des personnes présentes dans le réseau de la personne :

- Quelle est l'origine ethnique de cette personne?
- Quel lien entretenez-vous avec cette personne?
- À quelle fréquence avez-vous contact avec cette personne?
- Quelle est l'occupation de cette personne?
- Parmi les personnes faisant partie de votre réseau social, est-ce qu'il y en a une ou plusieurs que vous avez contactée(s) afin de vous aider dans vos recherches d'emploi ou pour obtenir un emploi?

-Pensez-vous que votre réseau social peut vous permettre de décrocher un emploi ou d'en décrocher un meilleur?

-Est-ce qu'il vous semble important d'élargir votre réseau social pour vous trouver un emploi ou pour avoir des opportunités d'emploi?

Avez-vous rencontré des difficultés à créer des liens avec des personnes de la société d'accueil?

DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Sexe de la personne

Nationalité de la personne

Pays de provenance

Âge de la personne

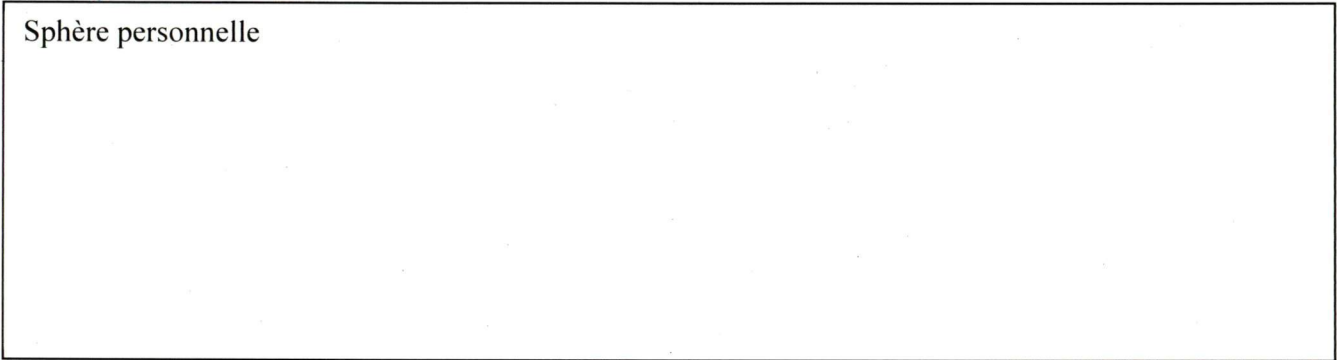
Statut matrimonial

AUTRE QUESTION

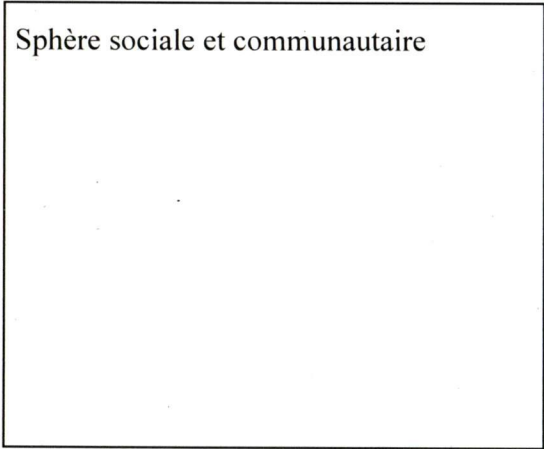
Est-ce qu'il y a autre chose dont vous aimeriez parler?

ANNEXE II
LA CARTE RÉSEAUX

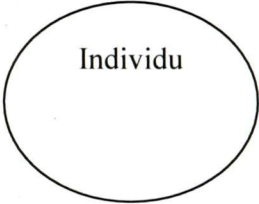
Sphère personnelle



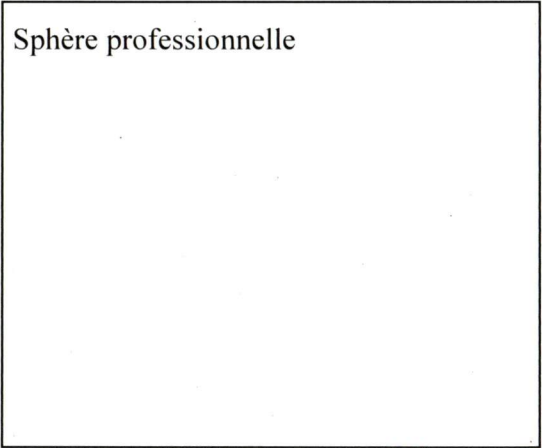
Sphère sociale et communautaire



Individu



Sphère professionnelle



ANNEXE III

GRILLE D'INFORMATION SUR LES MEMBRES DU RÉSEAU

[illegible]

ANNEXE IV

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer le consentement à la fin de ce document et nous vous en remettrons une copie signée et datée.

Titre du projet

Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle et le rôle des réseaux sociaux des immigrants sélectionnés en tant que travailleurs qualifiés à la Ville de Sherbrooke.

Personnes responsables du projet

Estelle Bernier, étudiante à la maîtrise en service social à l'Université de Sherbrooke est responsable de ce projet de recherche. Vous pouvez rejoindre **Estelle Bernier** par courriel à : estelle.bernier@usherbrooke.ca ou au numéro de téléphone 819-821-8000, poste 62606 pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche. Ce projet de recherche est réalisé dans le cadre de la maîtrise en service social et il est supervisé par **Michèle Vatz Laaroussi**, professeure au Département de service social de l'Université de Sherbrooke. Vous pouvez joindre Michèle Vatz Laaroussi au numéro de téléphone 819-821-8000, poste 62289.

Financement du projet de recherche

Ce projet de recherche ne reçoit pas de financement.

Objectif du projet

L'objectif de ce projet de recherche est de mieux comprendre et de décrire l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés issus de l'immigration à Sherbrooke en tenant compte de deux axes. Le premier axe vise à décrire les stratégies utilisées pour se décrocher un emploi. Quant au deuxième axe, il réfère au rôle joué par le réseau social lors de l'insertion socioprofessionnelle à savoir s'il peut faciliter les démarches de la personne pour se trouver un emploi et la soutenir.

Raison et nature de la participation

En tant qu'immigrant, sélectionné comme travailleur qualifié, en emploi ou à la recherche d'un emploi et résidant dans la municipalité de Sherbrooke, il vous est proposé de participer à cette recherche. Votre participation à ce projet sera requise pour une entrevue d'environ deux heures. Cette entrevue aura lieu à l'endroit qui vous convient, selon vos disponibilités. Vous aurez à répondre à des questions concernant vos démarches en emploi, les difficultés que vous avez rencontrées lors de ces démarches, votre parcours professionnel et sur votre réseau social. Cette entrevue sera enregistrée sur bande audio.

Avantages pouvant découler de la participation

Votre participation à ce projet de recherche contribuera à l'avancement des connaissances sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle et le rôle du réseau social des travailleurs qualifiés issus de l'immigration.

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Vous pourrez demander de prendre une pause ou de poursuivre l'entrevue à un autre moment qui vous conviendra. Il se pourrait, lors de l'entrevue, que le fait de parler de votre expérience vous amène à vivre une situation difficile. Dans ce cas, nous pourrions vous fournir le numéro du CSSS de Sherbrooke où un professionnel pourra vous aider si vous le souhaitez.

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit. Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents audio ou écrits vous concernant soient détruits?

Oui _ Non _

Il vous sera toujours possible de revenir sur votre décision. Le cas échéant, la chercheuse vous demandera explicitement si vous désirez la modifier.

Compensations financières

Il n'y a aucune compensation financière prévue pour la participation à ce projet de recherche.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, date de naissance, origine ethnique, information sur le réseau social et enregistrements audio. Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi.

Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservé par le chercheur responsable du projet de recherche. Le chercheur principal de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de

répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera quoi que ce soit qui puisse permettre de vous identifier. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable. Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

Résultats de la recherche et publication

Vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. Nous préserverons l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche. Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos préoccupations à **Mme Dominique Lorrain**, présidente du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 821-8000 poste 62644, ou par courriel à : **cer_lsh@USherbrooke.ca**.

Consentement libre et éclairé

Je, _____ (*nom en lettres moulées*), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction. Par la présente, j'accepte librement de participer au projet. Signature de la participante ou du participant :

Fait à _____, le _____ 20__

Déclaration de responsabilité des chercheurs de l'étude

Je, _____ chercheur principal de l'étude, déclare que je m'engage à respecter les obligations énoncées dans ce document et également à vous informer de tout élément qui serait susceptible de modifier la nature de votre

consentement. Je certifie avoir expliqué à la participante ou au participant intéressé(e) les termes du présent formulaire, avoir répondu aux questions qu'il ou qu'elle m'a posées à cet égard et lui avoir clairement indiqué qu'il ou qu'elle reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus. Je m'engage à garantir le respect des objectifs de l'étude et à respecter la confidentialité.

Signature : _____

Fait à _____, le _____ 20__.